

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Hromadné propouštění zaměstnanců v podniku ČD Cargo, a.s.

Mass Dismissals in the Company ČD Cargo, Ltd.

Student: Zuzana Uherková
Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Pavel Godický

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání bakalářské práce

Student:

Zuzana Uherková

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208R011 Ekonomika a právo v podnikání

Téma:

Hromadné propouštění zaměstnanců v podniku ČD Cargo, a. s.
Mass Dismissals in the Company ČD Cargo, Ltd.

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Hromadné propouštění dle zákoníku práce
3. Hromadné propouštění v ČD Cargo a.s.
4. Spolupráce s Úřadem práce
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha a.s., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing a.s., 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

JAKUBKA, Jaroslav et. al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. vyd. Olomouc: ANAG spol. s.r.o., 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012



JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Přílohy č. 1, 2, 3, 4, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.“

Ostrava 11. května 2012

.....

Zuzana Uherková

Obsah

1. Úvod.....	5
2. Hromadné propouštění dle zákoníku práce.....	7
2.1. Skončení pracovního poměru	7
2.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	8
2.1.2. Výpověď.....	9
2.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	13
2.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	15
2.1.5. Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	16
2.1.6. Smrt zaměstnance	16
2.1.7. Smrt zaměstnavatele.....	16
2.2. Hromadné propouštění zaměstnanců	17
2.2.1. Vymezení pojmu.....	17
2.2.2. Podmínky pro hromadné propouštění	17
2.2.3. Postup vůči odborové organizaci.....	18
2.2.4. Postup vůči úřadu práce	19
2.2.5. Odstupné.....	20
2.2.6. Následky hromadného propouštění.....	21
3. Hromadné propouštění v ČD Cargo, a.s.	23
3.1. Představení společnosti	23
3.1.1. Produkty a služby společnosti	24
3.1.2. Logistické služby	25
3.1.3. Intermodální přeprava	25
3.1.4. Zákazníci	26
3.1.5. Personální politika	26
3.1.6. Odborové organizace	27
3.2. Proces hromadného propouštění	28
3.2.1. Příprava na hromadné propouštění	28
3.2.2. Hlediska pro propouštění konkrétních zaměstnanců.....	31

3.2.3. Náhradní řešení s účinností od 1.4.2009.....	33
3.2.4. Další změna podnikové kolektivní smlouvy.....	34
3.2.5. Konečné řešení.....	36
3.3. Shrnutí a zhodnocení zjištěných poznatků	37
3.3.1. Jednání společnosti	37
3.3.2. Výběr zaměstnanců.....	39
3.3.3. Projednávání s odbory	39
3.3.4. Řešení situace.....	40
4. Spolupráce s úřadem práce	42
4.1. Organizační struktura společnosti ČD Cargo, a.s.	42
4.2. Stanovení příslušnosti úřadu práce.....	43
4.3. Postup při hromadném propouštění.....	44
4.3.1. Dle zákoníku práce.....	44
4.3.2. Ve společnosti ČD Cargo, a.s.	45
4.4. Zhodnocení zjištěných údajů.....	46
5. Závěr.....	48
Seznam použité literatury.....	49
Seznam zkratek	52

1. Úvod

V posledních letech se Česká republika potýkala a stále ještě potýká s ekonomickou krizí a česká ekonomika tak výrazně zpomaluje svoje tempo. Jedním z negativních dopadů této celosvětové finanční krize je mimo jiné také pokles poptávky po službách a výrobcích zaměstnavatelů. V takové situaci musí zaměstnavatel přijmout opatření ve vztahu k zaměstnancům, kteří se najednou stávají nadbytečnými. Těmito opatřeními mohou být z krátkodobého hlediska překážky na straně zaměstnavatele, nucená dovolená, převedení na jinou práci nebo částečná nezaměstnanost. Z dlouhodobého hlediska se jedná o rušení části zaměstnavatele, tzv. hromadné propouštění zaměstnanců a ukončení pracovních poměrů v konkrétních případech. Každopádně všechna tato opatření nesou významné finanční zatížení zaměstnavatele, ať už se jedná o povinnost vyplácet náhradu mzdy, aniž by zaměstnanec vykonával práci, nebo odstupné při propouštění zaměstnanců.

Téma hromadné propouštění zaměstnanců jsem si zvolila nejen proto, že se o něm v poslední době poměrně často hovoří a dozvídáme se o něm z různých mediálních sdělovacích prostředků, ale také proto, že se v mé blízkosti nacházejí lidé, kterých se hromadné propouštění týkalo nebo může v blízké budoucnosti týkat. Téma mne zaujalo také především svou nepatrně krátkou působností v našem právním řádu. Hromadné propouštění je zakotveno v zákoníku práce s účinností od 1.1.2007.

Práce je rozdělena do tří částí. V první části se zabývám teoretickým vymezením možností ukončení pracovního poměru a podmínek při hromadném propouštění. Dále se zaměřuji na spolupráci zaměstnavatele s odborovou organizací, popřípadě radou zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele tato organizace působí, a na spolupráci s příslušným úřadem práce. V neposlední řadě se zabývám finančním odškodněním zaměstnanců postižených právě hromadným propouštěním.

V druhé části se soustředím na možné důvody propouštění zaměstnanců v konkrétní společnosti a na hlediska pro hromadné propouštění zaměstnanců určená jednak zákoníkem práce a jednak společností samotnou. Součástí druhé části je také zhodnocení dané situace vzniklé ve společnosti a zamyšlení se nad tím, zda řešení této situace bylo správné.

Ve třetí části se zabývám zjištěním příslušnosti úřadu práce a součinností zaměstnavatele s tímto úřadem při hromadném propouštění, tedy postupem zaměstnavatele vůči úřadu práce.

Úkolem této práce je zaměřit se na praktické problémy spojené s hromadným propouštěním a to ve více ohledech, z pohledu zákoníku práce, dle zákona o Úřadu práce

České republiky a dle zákona o zaměstnanosti ohledně kooperace s příslušným úřadem práce a z toho plynoucích povinností a zhodnotit, zda daná společnost využívá všech možností a splňuje řádně své povinnosti.

Cílem této práce je jednak zjištění, zda postupy společnosti ČD Cargo, a.s. při hromadném propouštění zaměstnanců nejsou v rozporu s postupy stanovenými právními normami a jednak zhodnocení řešení situace vzniklé v dané společnosti v souvislosti s celosvětovou finanční krizí.

K naplnění svého cíle používám především metodu výkladu odborných textů a legislativy s právním stavem účinnosti k 1.1.2012, metodu analýzy postupů a samozřejmě metodu komparace. Informace pro vypracování teoretické části bakalářské práce budu čerpat především z odborné literatury, zákonů a popřípadě z internetových zdrojů. Pro vypracování praktické části využiji konzultace se zaměstnanci společnosti a podklady poskytnuté touto společností.

Předpokládám, že ve společnosti ČD Cargo, a.s. nedochází k žádnému závažnému pochybení nebo nesplnění povinností, neboť si myslím, že tato společnost dodržuje všechna pravidla stanovená zákonem a splňuje všechny povinnosti řádně a svědomitě.

Předpokládám také, že výsledkem mé práce bude pozitivní a přijatelné zhodnocení, ačkoli není vyloučena případná odchylka.

2. Hromadné propouštění dle zákoníku práce

Institut hromadného propouštění byl do českého právního řádu zakotven na základě požadavků obsažených v právu Evropských společenství, konkrétně ve Směrnici Rady, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Účelem této právní úpravy je zesílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a stanovit povinnosti zaměstnavatele s tím spojené. Definice hromadného propouštění je zřejmá již z jeho samotného názvu, jelikož zahrnuje situace, kdy v určitém, konkrétně vymezeném období dojde k rozvázání pracovních poměrů u většího počtu zaměstnanců, a to z důvodů, které s osobou zaměstnance nesouvisejí. [15]

2.1. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru představuje velice citlivou záležitost z hlediska zaměstnavatelů i zaměstnanců, neboť se často jedná o vážný zásah do jejich života, který se tedy může dotknout jejich důležitých zájmů.

Z pragmatického hlediska je zřejmé, že pokud zaměstnanec z jakéhokoli důvodu přestane zaměstnavateli vyhovovat a naopak, nemůže tento stav skončit jinak než vzájemným rozchodem. Ovšem pracovní právo by se pak mělo postarat o to, aby tento rozchod mohl být slušný, kultivovaný a s rozumnou kompenzací. [4]

Problematika možností skončení pracovního poměru je upravena v zákoníku práce č. 262/2006 Sb., který po dobu své působnosti prošel mnoha novelami. Poslední novela zákoníku práce byla vydána s účinností od 1.1.2012.¹

Ke skončení pracovního poměru může dojít několika způsoby. Na straně jedné může být pracovní poměr ukončen díky objektivním právním skutečnostem, které nejsou ovlivnitelné lidskou vůlí, mezi něž patří zejména smrt zaměstnance, ztráta pracovního povolení, zánik zaměstnavatele - právnické osoby bez právního nástupce, uplynutí doby, na niž byl pracovní poměr sjednán. Na straně druhé mohou nastat subjektivní skutečnosti neboli právní úkony, které jsou vyvolány přímo stranami pracovního poměru. Mezi právní úkony, mající za následek skončení pracovního poměru, patří dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Tyto případy podle zákona též nazýváme rozvázáním pracovního poměru.

Mezi jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru je třeba rozlišovat, neboť každý z nich má svá určitá specifika.

¹ § 48 až 73 ZP

2.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, to znamená, že dohoda je uzavřena, jakmile se obě strany pracovního poměru shodly na jejím obsahu. Touto dohodou může pracovní poměr skončit jak na návrh zaměstnance, tak na návrh zaměstnavatele.

Jediné, na čem se musejí strany dohodnout, je den, ke kterému bude pracovní poměr ukončen. Tento údaj je jedinou podstatnou náležitostí dohody, neboť na sjednání této dohody se nevztahují žádná omezení. Pracovní poměr tedy končí dnem, který byl v dohodě sjednán.

„Termín skončení pracovního poměru nemusí být určen jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti, např. dnem návratu z mateřské či rodičovské dovolené, ukončením určitých konkrétních prací, ukončením sezony apod.“ (Schmied a Jakubka, 2012, s. 16) Nejvhodnější je volit poslední den kalendářního měsíce, snižuje se tím administrativní náročnost celé procedury.

Zákon předepisuje, aby byla uzavřena v písemné formě, jinak je tato dohoda neplatná.²

Nárok na odstupné a jeho výše jsou závislé na důvodu ukončení pracovního poměru uvedeného v dohodě. Spočívá-li důvod ukončení pracovního poměru ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, popřípadě v nadbytečnosti zaměstnance, tedy v organizačních změnách, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplátit odstupné ve výši až trojnásobku jeho průměrného výdělku.

Je-li dohoda uzavřena z důvodu, že zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání či pouhé ohrožení touto nemocí, pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti nebo pro pracovní úraz, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku.[1]

„Zaměstnanec, který rozvazuje pracovní poměr dohodou, má (podle přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci) nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy k vyhledání nového pracovního místa před skončením pracovního poměru, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu (v tomto případě fiktivní) odpovídající výpovědní době.“ (Nešćáková a Jakubka, 2012, s. 90)

„V případech, kdy je rozvázání pracovního poměru odůvodněno organizačními změnami na straně zaměstnavatele, vzniká zaměstnanci právo na volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.“ (Nešćáková a Jakubka, 2012, s. 90)

² § 49 odst. 2 ZP

2.1.2. Výpověď

Výpověď je jednostranný právní úkon, na jehož základě, při dodržení všech podmínek stanovených zákonem pro platnost výpovědi, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby nezávisle na vůli druhého účastníka pracovního poměru. Výpovědi lze rozvázat pracovní poměr jak na návrh zaměstnance, tak na návrh zaměstnavatele. [16]

Zákoník práce stanovuje obecná pravidla, za kterých skončí pracovní poměr výpovědí danou zaměstnancem i zaměstnavatelem a za jejichž nedodržení je výpověď neplatná. Obecným pravidlem je tedy především, že skončení pracovního poměru je spojeno s uplynutím výpovědní doby. „*Jde o časový úsek, který musí uplynout po dání výpovědi do skončení pracovního poměru.*“ (Schmied a Jakubka, 2012, s. 16)

Výpovědní doba musí být pro zaměstnavatele i zaměstnance stejná a v zákoníku práce je stanovena v dolní hranici kogentně, činí tedy nejméně dva kalendářní měsíce. Ovšem zaměstnavatel je oprávněn k tomu, aby v kolektivní smlouvě dohodl s odborovou organizací odstupňovanou délku výpovědní doby například dle délky pracovního poměru, nebo v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace anebo to není v kolektivní smlouvě upraveno, může zaměstnavatel odstupňovanou délku výpovědní doby stanovit ve vnitřním předpisu. Povinností zaměstnance je dodržet tuto dobu, jež může zaměstnavatel zajistit již v pracovní smlouvě nebo v pozdějším ujednání smluvní pokutou. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď doručena zaměstnanci. [1]

Tudíž další podmínkou, která musí být splněna, je doručení výpovědi zaměstnanci do vlastních rukou, a to v písemné formě, nestačí pouze ústní sdělení. Pravidla pro doručování upravuje zákoník práce v hlavě čtrnácté.³ „*Zde je stanoveno, že písemnosti týkající se skončení pracovního poměru musí být zaměstnavatelem doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Doručení bude možné osobně na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zaměstnanec zastížen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Nebude-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.*“ (Neščáková a Jakubka, 2012, s. 91)

Poslední podstatnou náležitostí u výpovědi dávané ze strany zaměstnavatele je též jednoznačně přesné uvedení výpovědního důvodu, který musí být uveden tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem.

³ § 334 až 337 ZP

V neposlední řadě zaměstnanci náleží stejně jako v případě dohody o rozvázání pracovního poměru, za účelem vyhledávání nového pracovního místa, pracovní volno bez náhrady mzdy, a to na nezbytně dlouhou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době. V případech, kdy je rozvázání pracovního poměru odůvodněno organizačními změnami na straně zaměstnavatele, má zaměstnanec právo na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Výpověď podaná zaměstnancem

Zaměstnanec může podat výpověď kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. [1] Dává-li výpověď zaměstnanec, musí být dodržena pouze obecná pravidla, jiná speciální zákoník práce nestanoví.

Také v tomto případě pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně dva kalendářní měsíce a jejíž běh začíná prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli. [1]

V souvislosti s novelou zákoníku práce s účinností od 1.1.2012 platí, že pracovní poměr, byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností.⁴

Výpověď podaná zaměstnavatelem

Pro výpověď danou ze strany zaměstnavatele platí mnohem složitější režim a kromě obecných pravidel musí být splněna celá řada dalších podmínek stanovených zákoníkem práce. Především je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem stanovených důvodů. „*Tento důvod musí být vždy ve výpovědi dostatečně přesně vymezen, aby byl srozumitelný, určitý a jasný a nešlo jej zaměnit s jiným důvodem. Musí být podrobně popsán skutkový stav tak, aby z něj bylo zřejmé, pod jaký zákonný důvod se tento skutkový stav řadí.*“ (Bezouška a Ivanko, 2010, s. 99)

Další podmínkou je, aby si zaměstnavatel zjistil, zda neuplynuly lhůty, které ho opravňují dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel je rovněž povinen si prověřit, zda nezačala běžet v daném případě ochranná doba, jež je spojena se zákazem výpovědi. Pro porušení pracovních povinností lze dát zaměstnanci výpověď pouze ve lhůtě dvou měsíců ode

⁴ § 51a

dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku poté, co tento důvod vznikl. [16]

Dále je zaměstnavatel povinen každou zamýšlenou výpověď z pracovního poměru předem oznámit odborové organizaci, jíž je dotčený zaměstnanec členem nebo která ho zastupuje, a dát jí přiměřený prostor k vyjádření. [1] Jde-li o výpověď danou členům odborového orgánu, jež působí u zaměstnavatele, je nutný souhlas tohoto odborového orgánu, což platí ještě jeden rok po skončení výkonu funkce. Jen při dodržení stanovených podmínek je výpověď platná. [16]

Výpovědní důvody, které jsou taxativně vyjmenovány v zákoníku práce⁵ a jejichž okruh nelze dále rozšiřovat, můžeme obecně z hlediska příčiny rozdělit do tří skupin. První skupinu tvoří důvody spočívající v provozní potřebě zaměstnavatele neboli v technických či ekonomických problémech v provozu zaměstnavatele - tzv. organizační důvody. Patří zde zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, tzv. organizační jednotky, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, popřípadě stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolu, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Nadbytečnost je nezbytné posuzovat ve vztahu k sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě. [1]

Druhá skupina je tvořena důvody spočívající v osobě zaměstnance, kde lze zahrnout zdravotní nezpůsobilost, nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy nebo nesplňování požadavků pro řádný výkon práce stanovených zaměstnavatelem, včetně neuspokojivých pracovních výsledků. Jde tedy v podstatě o tzv. „zdravotní důvody“ a tzv. „nesplňování kvalifikace“ nebo „neuspokojivé pracovní výsledky“. [16]

Třetí skupinu tvoří důvody spočívající v porušení povinností zaměstnancem, tedy jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci. Jedná se o tzv. „porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci čili porušení povinností vyplývajících z uzavřeného pracovního poměru“ nebo nově také tzv. „porušení léčebného režimu“. [4]

⁵ § 52 ZP

Ochranná doba

Ochrannou dobu vymezuje zákoník práce jako období, během kterého nesmí zaměstnavatel zaměstnanci dát výpověď. Tato ochranná doba zaměstnance brání před výpovědí, ale nevylučuje skončení pracovního poměru jiným způsobem. Zaměstnanec je chráněn před skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele zákazem výpovědi, a to zejména v případech, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným k výkonu práce pro nemoc či úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, dále při výkonu vojenského cvičení, při dlouhodobém plném uvolnění zaměstnance k výkonu veřejné funkce, při těhotenství zaměstnankyně nebo čerpání mateřské dovolené zaměstnankyní nebo čerpání rodičovské dovolené zaměstnankyní či zaměstnancem a v neposlední řadě při dočasné nezpůsobilosti zaměstnance, který pracuje v noci, k výkonu této noční práce. [1]

Výpověď daná v ochranné době je neplatná. Výpověď, kterou by dal zaměstnavatel v ochranné době, by byla právně neúčinná, a to i v případě, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel ještě nemá vědomost o tom, že již začala běžet. Pro zákaz výpovědi je rozhodující stav, který tu je v době, kdy byla dána výpověď, tedy kdy byla výpověď doručena druhému účastníku. [4]

Byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby a výpovědní doba by v ní měla uplynout, skončí pracovní poměr teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Ochranná doba se pro tento účel posuzuje v kalendářních dnech.[16]

Výjimky ze zákazu výpovědi zaměstnanci v ochranné době

„Z výše uvedeného zákazu existuje několik výjimek, kdy i přes existenci ochranné doby, může být pracovní poměr zaměstnavatelem vypovězen. Výjimka se vztahuje pouze k některým výpovědním důvodům.“ (Bezouška a Ivanco, 2010, s. 110) Především jde o situaci, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, dochází-li k porušení povinnosti pracovního poměru zvlášť hrubým způsobem nebo k závažnému porušení povinnosti z pracovního poměru případně k soustavně méně závažnému porušování povinností z pracovního poměru, a jedná-li se o pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. [1]

„Zákaz výpovědi se tedy netýká postupu při uzavřených dohodách o skončení pracovních poměrů ani výpovědí, které dá sám zaměstnanec, popřípadě skončení pracovních poměrů uplynutím doby a ve zkušební době.“ (Neščáková a Jakubka, 2012, s.97)

2.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru neboli tzv. výpověď na hodinu je zcela výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru, kdy pracovní poměr končí bezprostředně po učiněném právním úkonu.

Zákon tuto výjimečnou možnost dává jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci. Okamžité zrušení pracovního poměru se od výpovědi liší tím, že zde není žádná výpovědní doba, pracovní poměr tak končí ze dne na den. [1]

„Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, a musí jej doručit druhému účastníkovi, jinak by bylo neplatné. Důvod uvedený v právním úkonu směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru nemůže být dodatečně měněn.“ (Neščáková a Jakubka, 2012, s.98;99)

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

„Důvody, které zaměstnavatele opravňují k okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou takového rázu, že by nebylo slušné požadovat na zaměstnavateli, aby pokračoval v pracovním poměru po dobu výpovědní doby.“ (Bezouška a Ivanco, 2010, s. 112)

První důvod spočívá v pravomocném odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, to znamená, že musí jít o takový důsledek úmyslného trestného činu, který zaměstnance podle rozsudku vyřazuje na dobu nejméně jednoho roku z pracovního poměru. Popřípadě je tímto důvodem také pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců. [4]

Poruší-li však zaměstnanec povinnost vyplývající z pracovního poměru zvlášť hrubým způsobem, jedná se o druhý důvod z pohledu zaměstnavatele, který bývá také v praxi mnohem častější. [1] Zákoník práce bohužel nedefinuje termín porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem. *„Je proto nezbytné vycházet z konkrétního porušení povinnosti vyplývajícího z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci, doby tohoto porušení a celkové situace s přihlédnutím k osobě zaměstnance. Značný význam má*

proto skutečnost, zda jde o zaměstnance, který již dříve porušoval uvedené povinnosti, jaké má zaměstnanec pracovní zařazení či pracovní pozici, nebo zda jde o situaci, která je mimořádným a zcela výjimečným vybočením z normálního chování a činnosti zaměstnance.“(Schmied a Jakubka, 2012, s. 17)

Pracovní poměr končí okamžikem doručení zrušovacího projevu o okamžitém zrušení pracovního poměru, případně dnem, který se za doručení považuje.⁶ Okamžité zrušení pracovního poměru musí být provedeno neprodleně, v co nejkratší době. [4]

Zákoník práce stanovuje, že okamžitě lze skončit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce poté, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl. Objektivní lhůta pak činí jeden rok a běží ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Zaměstnavatel je dále povinen každé zamýšlené okamžité zrušení pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací, jíž je dotčený zaměstnanec členem nebo která ho zastupuje, a dopřát jí přiměřený prostor k vyjádření. [1]

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve dvou případech.

Prvním případem je situace, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době patnácti dnů ode dne předložení posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. [5] *„Po doručení takového posudku vzniká zaměstnavateli vždy povinnost převést zaměstnance na jinou práci, která nebude pro jeho zdraví škodlivá.*“(Bezouška a Ivanco, 2010, s. 114)

Druhým případem je skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do patnácti dnů po uplynutí období splatnosti. [5]

Podle novely zákoníku práce s účinností od 1.1.2012 platí, že zaměstnanci náleží při okamžitém zrušení pracovního poměru z jeho strany od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby.⁷

⁶ § 334 až 337 ZP

⁷ § 56 odst. 2 ZP

Ochranná doba

Stejně jako u výpovědi, tak i u okamžitého zrušení platí tzv. ochranná doba, neboli jistý zákaz, při kterém je za daných okolností zaměstnavateli znemožněno zrušení pracovního poměru se zaměstnancem. Zaměstnavatel nesmí, a to v žádném případě, okamžitě zrušit pracovní poměr s

- těhotnou zaměstnankyní,
- zaměstnankyní na mateřské dovolené,
- zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. [1]

2.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Jde o velmi jednoduchý právní úkon, který odpovídá účelu zkušební doby a na který se nevztahuje ochranná doba.

Zkušební doba představuje časový úsek, během něhož mají oba účastníci pracovního poměru šanci si ověřit, zda navázaný pracovní poměr vyhovuje jejich představám. Zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru, ovšem nejpozději ji je možné sjednat v den, který byl označen v pracovní smlouvě jako den nástupu do zaměstnání, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.⁸ Během zkušební doby lze rychle, neformálně a snadno skončit pracovní poměr, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Také v tomto případě, stejně jako u dohody o rozvázání pracovního poměru, je možné pracovní poměr zrušit z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. [4]

Podstatnou náležitostí zrušení pracovního poměru ve zkušební době je písemná forma, jejíž nedodržení způsobuje neplatnost zrušovacího projevu, a pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. V neposlední řadě zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních čtrnácti (a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních jednadvaceti) kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.⁹

V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem se nevyžaduje předchozí projednání s odborovou organizací.

⁸ § 35 ZP

⁹ § 66 ZP

2.1.5. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr sjednaný v pracovní smlouvě na dobu určitou končí bez dalších právních úkonů uplynutím doby, na kterou byl uzavřen, avšak nejsou vyloučeny ani všechny ostatní způsoby skončení pracovního poměru. [4]

Zaměstnavatel má povinnost na skončení pracovního poměru zaměstnance včas upozornit, a to alespoň tři dny předem, v případě, je-li doba trvání pracovního poměru uzavřena v souvislosti s konáním určitých prací. Pokud zaměstnanec po uplynutí sjednané doby, a to s „vědomím zaměstnavatele“, v konání práce dále pokračuje, dochází ke změně pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. [4]

I při tomto skončení pracovního poměru má zaměstnanec nárok na neplacené volno k vyhledávání nového pracovního místa před skončením stávajícího pracovního poměru podle přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci. [4]

2.1.6. Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance je právní událost, která má logicky za následek zánik pracovního poměru, protože jedním ze znaků pracovního poměru je osobní výkon práce, a tudíž práva a povinnosti nemohou přejít na jiného zaměstnance. Pracovněprávní vztah je vztahem konkrétního zaměstnance, na základě kterého vykonává práce osobně v souladu s pracovní smlouvou, a proto jeho smrtí tento pracovní poměr končí. [12]

V případě, že dojde k úmrtí zaměstnance v období trvání pracovního poměru, musí zaměstnavatel ve vztahu k pozůstalým rozlišovat, zda k úmrtí došlo následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, či se jedná o jakékoliv jiné úmrtí. [12]

2.1.7. Smrt zaměstnavatele

V případě úmrtí zaměstnavatele – FO podle zákoníku práce základní pracovněprávní vztah rovněž zaniká. Výjimku tvoří pouze případy, kdy podle živnostenského zákona pokračují v živnosti až do skončení řízení o projednání dědictví

- dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,
- dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,
- správce dědictví,

- insolvenční správce ustanovený soudem podle zvláštního právního předpisu, nejdéle však do skončení insolventního řízení, nebo
- pozůstalý manžel nebo partner, splňující podmínku spoluvlastnictví majetku používaného k provozování živnosti, pokud v živnosti nepokračují dědicové. [12]

Jestliže nehodlá oprávněná osoba v živnosti podle živnostenského zákona nebo v poskytování zdravotních služeb dle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká pracovněprávní vztah marným uplynutím tří měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.¹⁰

2.2. Hromadné propouštění zaměstnanců

„V souladu se směrnicí Rady 98/59/EHS, o sbližování právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost, upravuje zákoník práce procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při hromadném propouštění zaměstnanců.“ (Schmied a Jakubka, 2012, s. 18) Zvláštní postup při hromadném propouštění zaměstnanců z důvodu tzv. organizačních změn je tedy stanoven v zákoníku práce v ustanoveních § 62 až § 64.

2.2.1. Vymezení pojmu

Hromadným propouštěním rozumíme skončení pracovních poměrů v období třiceti kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v zákoníku práce stanovenému počtu zaměstnanců. [5]

Jedná se o zvláštní proceduru, kterou je zaměstnavatel povinen dodržet v případech, kdy dochází k propouštění většího zákonem stanoveného počtu zaměstnanců v určitém časovém úseku.

2.2.2. Podmínky pro hromadné propouštění

Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být nutně rozvázán pracovní poměr nejméně s deseti zaměstnanci u zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců, nejméně s deseti procenty zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců nebo s třiceti zaměstnanci u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 300 zaměstnanců.¹¹

Ukončí-li zaměstnavatel ve stanoveném období pracovní poměr formou výpovědi z tzv. organizačních důvodů alespoň s pěti zaměstnanci, pak se do celkového počtu hromadně

¹⁰ § 342 ZP

¹¹ § 62 odst. 1 ZP

propouštěných zaměstnanců započítávají i zaměstnanci, s nimiž byla ze stejných důvodů v tomto období uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru. [4]

Mezi důvody, na základě kterých lze k výpovědím v souvislosti s hromadným propouštěním přistoupit, patří zejména případy, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo přemísťuje, nebo jde-li o situaci, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.¹²

Na důvody pro dání výpovědi podle § 52 a) a b) se nevztahuje tzv. ochranná doba neboli zákaz výpovědi. Jedinou výjimkou je, přemísťuje-li se zaměstnavatel v mezích míst výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. V tomto případě lze zákaz dání výpovědi uplatnit.

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí nejdříve po uplynutí stanovené doby od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení netrvá. Za stanovenou dobu se považuje třicet po sobě jdoucích dnů.¹³

2.2.3. Postup vůči odborové organizaci

Před samotným uskutečněním hromadného propouštění zaměstnanců je zaměstnavatel povinen dodržet jistý postup, který nelze nikterak vynechat, ovšem jeho případné nedodržení nebo nedodržení níže uvedených povinností nezpůsobuje neplatnost jednotlivých konkrétních výpovědí či dohod o skončení pracovního poměru.

Nejprve je zaměstnavatel povinen včas, nejpozději do třiceti dnů před zamýšleným dáním konkrétních výpovědí jednotlivým zaměstnancům, svůj záměr projednat s příslušnou odborovou organizací a radou zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí. [4]

Projednáním se rozumí písemné sdělení záměru zaměstnavatele dát výpověď stanovenému počtu zaměstnanců, a „vyslechnutí“ názoru od odborové organizace. Příslušná odborová organizace má právo vyslovit své stanovisko k opatřením ohledně výpovědí ze strany zaměstnavatele, které však není pro zaměstnavatele zcela závazné. Předmětem by tedy mělo být jednání o možnostech zabránění hromadnému propouštění, popřípadě zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích. Cílem tohoto jednání je dosažení shody. [5]

¹² § 52 písm. a) až c) ZP

¹³ § 63 ZP

Zaměstnavatel je povinen příslušnou odborovou organizaci, jíž jsou dotčení zaměstnanci členy nebo která je zastupuje, písemně informovat o

- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- odstupném, popřípadě o dalších právech propouštěných zaměstnanců. [5]

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance, který není členem odborové organizace, v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li zaměstnanec jinak. [4]

„V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen uvedené povinnosti splnit vůči každému jednotlivému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.“ (Neščáková a Jakubka, 2012, s. 104)

Podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, se fyzická osoba dopustí přestupku a právnická osoba správního deliktu na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší mj. povinnost vůči příslušným odborovým orgánům a radám zaměstnanců,¹⁴ za který ji lze uložit orgánem inspekce práce pokutu až do výše 200 000 Kč.

2.2.4. Postup vůči úřadu práce

Postup při hromadném propouštění zaměstnanců vůči příslušnému úřadu práce je podobný jako postup vůči odborové organizaci. Nejprve je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný úřad práce, a to krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele, zejména o

- důvodech těchto opatření,
- celkovém počtu zaměstnanců,
- počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat,
- období, v jehož průběhu by mělo dojít k hromadnému propouštění,
- navržených hlediscích pro výběr propouštěných pracovníků,
- zahájení jednání s odborovou organizací. [5]

¹⁴ § 62 ZP

Jedno vyhotovení by měl zaměstnavatel doručit odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Dále je zaměstnavatel povinen prokazatelně doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu jednak o výsledcích jednání s příslušnou odborovou organizací a radou zaměstnanců, a stejně tak o svém konečném rozhodnutí o hromadném propouštění.

Ve zprávě je povinen především uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní strukturu hromadně propouštěných zaměstnanců. Avšak zaměstnavatel, na něhož bylo vydáno rozhodnutí o úpadku podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, je povinen doručit tuto písemnou zprávu krajské pobočce Úřadu práce pouze na její žádost. [5] Jedno vyhotovení této zprávy zaměstnavatel doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců.

Dále je zaměstnavateli uložena povinnost sdělit hromadně propouštěnému zaměstnanci konkrétní den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, a to v souvislosti s ukončením pracovního poměru. [4]

2.2.5. Odstupné

Termín odstupné můžeme chápat jako určitou formu finančního odškodnění zaměstnance při ztrátě zaměstnání.

Výše odstupného je závislá na důvodu skončení pracovního poměru. Ještě v roce 2011 měl zaměstnanec při ukončení pracovního poměru v určitých případech nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku nebo dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku. Nejméně trojnásobek průměrného výdělku musel obdržet každý zaměstnanec, který dostal výpověď nebo ukončil pracovní poměr dohodou z tzv. organizačních důvodů. Nárok na nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku měl ten zaměstnanec, který dostal, a to bez vlastního zavinění, výpověď ze zákonem definovaných zdravotních důvodů nebo kvůli nim ukončil pracovní poměr dohodou. [2]

Nově však novela zákoníku práce s účinností od 1.1.2012 upravuje odstupné následujícím způsobem. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok, nebo dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň jeden rok a méně než dva roky, anebo trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky. Odstupné je vypláceno podle délky odpracovaných let. [4]

Pokud však u zaměstnance dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d), přísluší mu od zaměstnavatele při ukončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. [4]

Výjimkou ovšem je situace, kdy byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr proto, že nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zproští své odpovědnosti. V tomto případě zaměstnanci odstupné nepřísluší.¹⁵

Odstupné stanovené ve výši až trojnásobku, popřípadě dvanáctinásobku průměrného výdělku je minimální standard dle zákoníku práce. Zákonné odstupné může být zvýšeno smluvně nebo vnitřním předpisem, neboť možnost využití kolektivních smluv při poskytování vyššího odstupného je vyjádřena v zákoníku práce.¹⁶

„Právo na odstupné nevzniká okamžikem učinění právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru, ale až okamžikem vlastního skončení pracovního poměru.“ (Nešćáková a Jakubka, 2012, s.106) Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen vyplatit mu odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném zaměstnavatelem pro výplatu mzdy nebo platu.¹⁷

2.2.6. Následky hromadného propouštění

Hromadné propouštění má dopad jednak na propouštěné zaměstnance a jednak na zaměstnavatele. Nejedná se o jednoduchou a administrativně nenáročnou situaci, stejně tak nejde o situaci, která by nezanechala žádné následky. Naopak hromadné propouštění představuje velice citlivou záležitost jak z hlediska zájmů zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů.

Z pohledu zaměstnanců postižených hromadným propouštěním se většinou jedná o hluboký zásah do jejich životů. Obecně je propouštění pro každého takto dotčeného zaměstnance nepříjemnou událostí, která podstatně změní jeho život. Má dopad na ekonomické, psychologické i sociální aspekty lidského života.

¹⁵ § 67 odst. 2 ZP

¹⁶ § 23 ZP

¹⁷ § 67 odst. 4 ZP

Práce je pro každého člověka velmi významnou životní hodnotou. Pro většinu z nás je důležitá nejen z materiálního hlediska, jako prostředek uspokojení potřeb hmotnými statky, ale přináší i uspokojení potřeb sociálních jako jsou například seberealizace, autorita, touha po uznání, společenská prestiž atd. [29] Nezaměstnanost zkrátka přináší negativní důsledky sociální, psychické, behaviorální i zdravotní.

Se ztrátou práce samozřejmě mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb. V některých případech se jedná o ztrátu jednoho či více pracovních příjmů v rodině, což vede ke snížení životní úrovně a finančním potížím. Dlouhotrvající nezaměstnanost může vést až k chudobě a úplné sociální izolaci. [29]

Je jisté, že ztráta práce má do značné míry také psychické následky. Nezaměstnaní většinou uvádějí určité subjektivní příznaky neurotických potíží, které mají za následek stavy úzkosti, pocity strachu, vnitřní neklid a celkové napětí. Způsoby, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví, vycházejí právě z významu práce. Jde především o finanční potíže, omezení společenských kontaktů, nedostatek příležitostí pro rozvíjení nových dovedností nebo získávání nových zkušeností. S hledáním nového zaměstnání také může přijít frustrace z nárůstu ponižujících zkušeností, kdy ve většině případů jsou zájemci opakovaně odmítáni, než si najdou nové místo. [29]

Člověk také ztratí obvyklou, jasně určenou strukturu dne, týdne i mnohem delších časových období vytvořenou během zaměstnání. Přestane se realizovat ve společenských i přátelských vztazích a přestane rozvíjet své individuální schopnosti a dovednosti, kterými naplňuje svou osobní identitu.

Je jasné, že propouštění vyvolává stres a napětí i u samotných zaměstnavatelů, kteří s propouštěnými zaměstnanci jednají. Samozřejmě cílem zaměstnavatelů v dobách krizí, je co nejvíce snížit náklady spojené se zaměstnanci, ovšem řešení této situace pro ně určitě není snadné nebo dokonce potěšující.

Přicházejí nejen o kvalifikované zaměstnance, ale i o příjmy plynoucí z jejich výkonu práce. I pro ně má řešení této nastalé situace negativní následky, které vnímají podobně jako propouštění zaměstnanci, i když samozřejmě ne v takové míře.

3. Hromadné propouštění v ČD Cargo, a.s.

3.1. Představení společnosti

Společnost ČD Cargo, a.s., jež vznikla 1. prosince 2007 vkladem části podniku ČD, a.s., je největší český železniční nákladní přepravce. Tato společnost nabízí přepravu široké škály zboží od surovin po výrobky s vysokou přidanou hodnotou, přepravu kontejnerů, mimořádných zásilek, pronájem železničních vozů, vlečkové a další služby. Zajišťuje vnitrostátní i mezinárodní přepravu dle rozmanitých požadavků našich klientů. Strategickým cílem ČD Cargo, a.s. je zachovat si vedoucí pozici na trhu železniční nákladní dopravy v České republice a ve středoevropském regionu a současně být efektivní zákaznický orientovanou společností. Výsledkem jejího působení je maximalizovat hospodářský výsledek prostřednictvím aktivního obchodního zajištění stávajících i nových zakázek v nákladní dopravě a zároveň optimalizovat náklady na zajištění dopravního provozu i chodu celé společnosti. [14]

S ročním objemem přepravy zboží téměř 86 mil. tun patří tato společnost mezi pět největších železničních nákladních dopravců v rámci členských zemí Evropské Unie. Poskytuje služby zákazníkům na přibližně 1100 místech České republiky a prostřednictvím dceřiných společností i po celé Evropě. Tržby společnosti z nákladní dopravy dosahují více než 17 mld. korun. K zajištění provozu nákladních vlaků má ČD Cargo, a.s. k dispozici více než 900 lokomotiv, jak elektrických, tak motorových a své zboží mohou zákazníci naložit až do 25 tisíc vozů různých řad. [14]

Jedním z řady nástrojů, jak dosáhnout cílů společnosti, jež jsou udržení tržního podílu v železniční nákladní dopravě, zvyšování objemu přepravovaného zboží a posílení pozice v mezinárodní dopravě, a který vedení ČD Cargo, a.s. považuje za prioritní, je zavedený a efektivní systém řízení kvality dle normy ISO 9001:2000. Dne 19. března 2008 byl na společnost ČD Cargo, a.s. převeden certifikát kvality vystavený dne 16. února 2007 pro České dráhy, a.s. společností Moody International, s.r.o. Oborem certifikace je jednak obchodní činnost v oblasti železniční nákladní dopravy a přepravy a také realizace služeb v téže oblasti.[14]

3.1.1. Produkty a služby společnosti

Mezi přepravované komodity patří zejména černé a hnědé uhlí, železo a strojírenské výrobky, stavebniny, chemické výrobky a kapalná paliva, dřevo a papírenské výrobky, potravinářské a agro výrobky a v neposlední řadě také automobily a ostatní.

- **Uhlí**

Přeprava uhlí patří ke stěžejním činnostem nákladní přepravy, neboť na celkové přepravě se podílí asi 30 procenty. V roce 2008 to představovalo 22,4 mil. tun tohoto substrátu a to ve všech režimech přepravy. Velký objem přepravy černého a hnědého uhlí souvisí s intenzivní těžbou této suroviny v České republice. Velká část přeprav hnědého uhlí směřuje do elektráren firmy ČEZ, a.s., zbylá část je určena pro menší odběratele a pro slovenské teplárny. Černé uhlí z ostravsko-karvinského revíru zabezpečuje provoz energetických a hutních gigantů nejen u nás, ale i v cizině. [14]

- **Železo a strojírenské výrobky**

S přepravou železa a strojírenských výrobků má tato společnost bohaté zkušenosti. Přepravuje se jak surová ruda, tak samostatné železo, ocel, neželezné kovy a výrobky z nich. Tato firma je také schopna zajistit transport velkých strojů jako jsou turbíny, čerpadla, kompresory, motory či parní kotle. [14]

- **Stavebniny**

Své nezastupitelné místo má železnice především při přepravě stavebnin a nerostných surovin používaných ve stavebnictví. Ročně se ve vozech ČD Cargo, a.s. přemístí bezmála 10 mil. tun stavebního materiálu. Jedná se zejména o přepravy vápenců k odsíření elektráren, vápna a cementu, ale také o přepravu veškerých střešních tašek, cihel, tvárnic, dlažeb, betonových prahů a v neposlední řadě o transport nerostných surovin jako jsou strusky a popely. [14]

- **Chemické výrobky a kapalná paliva**

Dlouholeté zkušenosti má firma také s transportem této komodity. Specializuje se na přepravu celé škály surovin, polotovarů a produktů, které svým obsahem ovlivňují všechny průmyslové oblasti a zasahují do každodenního života jednotlivců. Nejdůležitější přepravovanou surovinou je ropa a všechny chemické výrobky z ní vyrobené. [14]

- **Dřevo a papírenské výrobky**

Ročně firma přemístí více než 5 mil. tun tohoto zboží. Zajišťuje jak vnitrostátní, tak i mezinárodní přepravu dřevěné štěpky, surového dřeva, řeziva, dřevěného nábytku i jeho částí, celulózy a papírenských výrobků. [14]

- **Potravinářské a zemědělské výrobky**

Společnost ČD Cargo, a.s. zajišťuje nejen vnitrostátní i mezinárodní přepravu této komodity, ale kromě toho vypracovává také analýzy přepravních potřeb a navrhuje možná řešení včetně cenové nabídky. Dle potřeb svých zákazníků je schopna sestavit individuální jízdní řád. U dlouhodobých projektů garantuje cenovou stabilitu. [14]

- **Automotive**

Hnacím silou ekonomiky a exportu této společnosti je v posledních letech výroba automobilů. ČD Cargo, a.s. realizuje dlouhodobě přepravu hotových i rozložených osobních a nákladních vozidel, karoserií, autodílů a motorů, popřípadě dalšího příslušenství k motorovým vozidlům. Přeprava hotových automobilů po železnici představuje objem v rozsahu necelých 70 procent výroby. [14]

3.1.2. Logistické služby

Ke svému hlavnímu předmětu činnosti firma poskytuje v zájmu komplexnosti služeb v přepravě zboží doplňkové služby při manipulaci se zbožím předcházející nebo přímo navazující na přepravu zboží po železnici. Jedná se o svoz a nakládku zboží včetně jeho uložení a zajištění, spediční úkony, jakož i další služby a činnosti pro fyzické a právnické osoby podle živnostenského oprávnění ČD Cargo, a.s. [14]

3.1.3. Intermodální přeprava

Intermodální neboli kombinovaná přeprava je přeprava v jednom jediném přepravním prostředku nebo silničním vozidle. Převážná část trasy se uskutečňuje po železnici, vnitrozemskou vodní cestou nebo po moři bez manipulace se samotným zbožím, přičemž počáteční nebo závěrečná část probíhá zpravidla po silnici. [14]

Existují dva základní typy přepravních systémů, a to kombinovaná doprava doprovázená, což je přeprava silničních vozidel na soupravách tvořených speciálními nízkopodlažními vozy, a kombinovaná doprava nedoprovázená, která představuje přepravu prováděnou pomocí velkých kontejnerů, výměnných nástaveb a návěsů. [14]

Společnost ČD Cargo, a.s. zajišťuje přepravy v kombinované dopravě po celé Evropě ve spolupráci s ostatními železničními podniky. [14]

3.1.4. Zákazníci

Nejvýznamnějšími zákazníky ČD Cargo, a.s. jsou především velké energetické, těžební a strojírenské společnosti. [14]

ČEZ, a.s.

MORAVIA STEEL, a.s.

OKD, a.s.

AGRO BOHEMIA, s.r.o.

Lovochemie, a.s.

Mostecká uhelná společnost, a.s. právní nástupce

ŠKODA AUTO a.s.

3.1.5. Personální politika

V době, kdy na trhu s železniční nákladní dopravou přibývá stále rozsáhlejší konkurence, je potřeba si uvědomit, že i ČD Cargo, a.s. se touží stát moderní společností ve všech oblastech, které souvisejí s provozováním železniční dopravy. Proto jednou z výrazných oblastí je otázka personální politiky s velkým zaměřením na chování jednotlivce a jeho následnou prezentaci celé společnosti, neboť každý zaměstnanec je při výkonu své profese pro společnost ČD Cargo, a.s. jejím zástupcem. Ten právě v daný moment může rozhodnout o náhledu na společnost u mnoha klientů, zákazníků a dalších osob, které mohou být pro tuto společnost důležitým partnerem v budoucí spolupráci. [14]

Za tímto účelem se společnost rozhodla připravit a především využívat dle nejmodernějších teorií kodex, který má pomoci jednotlivým zaměstnancům v otázce chování a dobré prezentace společnosti. Etický kodex společnosti je tak vodítkem a jeho cílem je snaha pomoci všem zaměstnancům najít optimální postavení ve společnosti. Neboť hlavní náplní tohoto kodexu je souhrn obecných charakteristik činností zaměstnance, která úzce souvisí s dobrou prezentací společnosti, zaměřuje se na otázky nastavení vztahu a správné komunikace mezi zaměstnancem a zákazníkem, ale také mezi zaměstnanci samotnými. [14]

Etický kodex této společnosti vychází nejen ze zákonů České republiky, ale také ze zásad interních nařízení společnosti, jako i ze zásad dobrých mravů.

3.1.6. Odborové organizace

Odborové organizace jsou právnickými osobami, které jsou povinné svůj vznik oznámit Ministerstvu vnitra České republiky a které jednají jménem zaměstnanců, jež zastupují, pokud vyjednávají se zaměstnavatelem. Vznikají samostatně a nezávisle na státní politice a jejich počet není omezen, a to ani v rámci celé České republiky, ani u jednoho zaměstnavatele. Sdružování do odborových organizací se řídí obecnou úpravou o sdružování – zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. [13]

Ve společnosti ČD Cargo, a.s. na podporu a ochranu zaměstnanců působí devět odborových organizací, jakožto sdružení zaměstnanců, jejichž hlavním cílem je především hájit pracovní, ekonomické a sociální zájmy svých členů, ale také prosazovat zvýšenou ochranu života a zdraví svých členů a v neposlední řadě také plnění jejich požadavků.

- Odborové sdružení železničářů je největší odborovou organizací působící u společnosti ČD Cargo, a.s., která hájí zájmy velkého počtu zaměstnanců mnoha rozmanitých profesí. Tato právnická osoba má největší počet členů a zastupuje nejvíce profesních skupin působících v nákladní přepravě. Cílem této organizace je prosazování a ochrana pracovních, sociálních, zdravotních a osobních práv a potřeb svých členů v návaznosti na jejich pracovněprávní vztahy.

- Federace strojířů České republiky je dobrovolnou profesní odborovou organizací nezávislou na politických stranách, státních orgánech, hospodářských organizacích a společenských hnutích, občanských sdruženích, jakož i na ostatních odborových organizacích.[19]

- Cech strojířů České republiky je odborovou organizací založenou podle zákona o sdružování občanů. Evidence této organizace byla provedena Ministerstvem vnitra ČR v roce 2007. [20]

- Federace vozířů byla založena v roce 1992 v Hradci Králové. Jejím posláním bylo jak vrátit uznání a společenské ohodnocení profese vozíře a provozních zaměstnanců, tak hájit pracovní, ekonomické a sociální zájmy svých členů. [21]

- Federace železničářů České republiky je nezávislá odborová organizace působící nejen u akciové společnosti ČD Cargo, a.s. Byla založena roku 1990 a evidována Ministerstvem vnitra jako sdružení „Federace posunovačů“ v České Třebové. [22]

- Činnost Unie železničních zaměstnanců byla obnovena v polovině roku 1991 a tímto úkonem navázala na historické datum 17.8.1896, kdy byla založena. Současná podoba

odpovídá podmínkám, ve kterých působí. Původní záměr zastupovat pouze administrativní zaměstnance a být profesní organizací byl zamítnut a Unie se stala organizací otevřenou všem zaměstnancům rezortu Českých drah, která se angažuje v prospěch zájmů svých členů. [23]

- Federace vlakových čet je nezávislá a samostatná odborová organizace působící v rezortu Českých drah, která vznikla v roce 1991. V současné době je otevřena všem zaměstnancům provozních profesí na železnici, kteří se chtějí podílet na zlepšování svých pracovních a sociálních podmínek. [24]

- Svaz odborářů služeb a přepravy se vyčlenil z Odborové organizace železničářů a je další organizací obhajující a chránící zájmy zaměstnanců společnosti ČD Cargo, a.s.

- Demokratická unie odborářů (dále jen DUO) je odborovou organizací zastupující v současné době především zaměstnance pracující v železniční dopravě. Její Přípravný výbor vznikl na konci února roku 2011 a po registraci na Ministerstvu vnitra České republiky se fakticky datuje vznik DUO na 15.března 2011. V souladu se Stanovami DUO proběhla následně členská schůze, na které byli zvoleni předseda, místopředseda a další členové pro První Výbor DUO. [25]

3.2. Proces hromadného propouštění

3.2.1. Příprava na hromadné propouštění

Rok 2008 přinesl počátky celosvětové ekonomické krize, jež byla naznačena několika důležitými indikátory. Prvotní veličinou byla americká hypoteční krize roku 2007, která postupně přerostla ve světovou finanční krizi, a významnou roli sehrála rovněž vysoká cena ropy v první polovině roku 2008, která vedla k poklesu reálného HDP a zvedla spotřebitelské ceny. [17]

V září 2008 burzy po celém světě zaznamenaly hluboký propad. Došlo ke krachu jedné z největších bank Spojených států amerických a krize postihla i ostatní významné banky ve Velké Británii, Německu, Beneluxu, Francii a v dalších zemích Evropy. Ekonomiky většiny zemí celého světa se ocitly v recesi. [17]

Dle ČSÚ se ke konci roku 2008 meziročně snížila průmyslová produkce v ČR o 14,4% a hodnota nových zakázek klesla dokonce až o 34,2%, a podle OSN světová ekonomika čelí největšímu poklesu od Velké hospodářské krize ve 30. letech 20. století. [17]

Důvody hromadného propouštění

Rok 2008 nebyl vůbec jednoduchý, obzvláště ne pro tak velkou a rozsáhlou společnost jakou je ČD Cargo, a.s. Došlo k omezení mnoha velkých a pro společnost důležitých zakázek. Příčinou poklesu celého trhu přeprav byly dopady celosvětové hospodářské recese, tedy pokles přepravní poptávky domácích i zahraničních zákazníků, a to jak na straně vstupů při přepravách surovin a zdrojů do podniku, tak i na straně výstupů v souvislosti s odbytem produktů z výrobních závodů. Začaly se prodlužovat intervaly mezi jednotlivými získanými zakázkami a pod vlivem krize docházelo samozřejmě i ke zmenšování jejich objemu, neboť každá firma se snažila co nejvíce ušetřit a neprodělat. Odbyt po službách a produktech společnosti stále více klesal. Dále se snížil také počet i objem dodávek potřebných k provozu této společnosti. Velice brzo bylo jisté, že ČD Cargo, a.s. nebude vytíženo natolik, aby dostatečně pokrylo své výdaje a hlavně náklady spojené s provozem. Náklady společnosti pomalu ale jistě začaly mírně převyšovat její výnosy. Další přítěží byl nadměrně vysoký počet zaměstnanců. Jednalo se o téměř jedenáct tisíc sto padesát zaměstnanců, kteří byli u společnosti ČD Cargo, a.s. v roce 2008 zaměstnáni.[30] Bylo nadmíru jasné, že v brzké době musí dojít k zásadním rozhodnutím vedení společnosti týkajícím se řešení této vzniklé situace, neboť ta se stala pro ekonomiku ČD Cargo, a.s. neudržitelná a hlavně nepřijatelná.

Další postup

Dne **16.12.2008** byla se všemi osmi odborovými organizacemi působícími v ČD Cargo, a.s. a samotným jejím Generálním ředitelem a předsedou představenstva v jedné osobě uzavřena a podepsána Podniková kolektivní smlouva platná pro rok 2009. Ještě před samotným sepsáním smlouvy se začalo jednat o možném omezení, jakožto řešení nastálé situace vlivem celosvětové ekonomické krize. Tímto omezením měla být tzv. částečná nezaměstnanost.¹⁸ Jenže s tímto řešením všechny odborové organizace nesouhlasily, neboť se jim zdálo přehnané a nepřiměřené.

Situace se však nezlepšovala, ba naopak došlo k jejímu mírnému zhoršení. Zakázek nepřibývalo a tehdejší Generální ředitel a předseda představenstva ČD Cargo, a.s. byl donucen jednat. Došel k názoru, že jediným možným řešením je provést hromadné propouštění dle zákoníku práce.¹⁹ O svém rozhodnutí a možném řešení, jež se stalo prvním náznakem pro opatření ve smyslu hromadného propouštění, dne **19.1.2009** uvědomil všechny odborové organizace. Ve zprávě informoval odbory o

¹⁸ § 209 ZP

¹⁹ § 62 ZP

- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří byli u ČD Cargo, a.s. zaměstnáni,
- době, v níž se mělo plánované hromadné propouštění uskutečnit,
- počtu a profesní struktuře zaměstnanců, kteří měli být propuštěni,
- případných hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců dotčených hromadným propouštěním, a
- navrženém odstupném těchto zaměstnanců.

Současně zaslal dne **23.1.2009** zprávu příslušnému úřadu práce, přesněji Úřadu práce hlavního města Prahy, konkrétně jeho pobočce v Praze 8. V ní taktéž uvedl údaje stanovené zákoníkem práce týkající se informování Úřadu práce o opatřeních vedoucích k hromadnému propouštění. Jednalo se o

- důvody těchto opatření
- celkový počet zaměstnanců,
- počet a strukturu zaměstnanců, již se tato opatření měla týkat,
- období, v jehož průběhu mělo dojít k hromadnému propouštění,
- navržená hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců, a
- zahájení jednání s odborovými organizacemi.

Dále ke zprávě přiložil přehled personálních pracovišť, která jsou v rámci organizačního uspořádání společnosti ČD Cargo, a.s. regionálně rozmístěna, včetně konkrétních osob a jejich kontaktů. Tito zaměstnanci personálních pracovišť byli představenstvem společnosti pověřeni, aby za společnost a jejím jménem jednali s místně příslušným úřadem práce ve věcech upravených zákonem o zaměstnanosti, které se týkaly společnosti ČD Cargo, a.s.

V průběhu ledna a počátkem února téhož roku za účelem zvýšení efektivnosti práce a s tím souvisejícími ekonomickými efekty společnost vypracovala personální, procesní a organizační audit, zaměřený na optimalizaci stávající organizační struktury a personální potřebu společnosti. V rámci auditu byla provedena analýza činností jednotlivých zaměstnanců společnosti a navržena optimalizace stávajícího počtu zaměstnanců. Některá pracovní místa byla zrušena, některé zaměstnance se podařilo umístit na jiné, pro zaměstnance vhodné pracovní místo v rámci společnosti ČD Cargo, a.s.

Nicméně z důvodu nezlepšujících se podmínek bylo dne **24.2.2009** zahájeno znovu jednání o možném řešení stávající nepříjemné situace. Vedení společnosti opět začalo jednat s odborovými organizacemi v souvislosti s možným hromadným propouštěním. I přes všechna předcházející opatření se ukončení pracovního poměru mělo týkat asi pěti set

padesáti zaměstnanců vykonávajících provozní a administrativní činnosti v rámci dané společnosti z celkového počtu jedenácti tisíc sto padesáti zaměstnanců, kteří byli evidováni u společnosti ČD Cargo, a.s. k 1.2.2009. [30] Kvalifikovaným důvodem ukončení pracovního poměru měla být nadbytečnost ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Předpokladem bylo ukončení převážné většiny pracovních poměrů dohodou k datu 31.3.2009. Dotčeným zaměstnancům mělo v tomto případě náležet odstupné, nejen ve výši trojnásobku průměrného výdělku dle zákoníku práce, ale i zvýšené o odstupné poskytnuté podle Podnikové kolektivní smlouvy. Pracovní poměry neukončené dohodou měly být rozvázány výpovědí, přičemž výpovědní doba byla stanovena na 2 měsíce počínaje prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a konče uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, tzn. 30.4.2009. Všem zaměstnancům byl taktéž předložen návrh dohody o rozvázání pracovního poměru. S postupem tohoto vyjednávání byl samozřejmě rovněž seznámen příslušný úřad práce, a to formou zprávy ze dne **25.2.2009**.

3.2.2. Hlediska pro propouštění konkrétních zaměstnanců

Samotné propouštění konkrétních zaměstnanců je velmi nepříjemnou záležitostí jak pro dotčené zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, resp. ředitele pověřené vedením společnosti k těmto právním úkonům a zaměstnance personální oblasti, kteří jsou nuceni s propouštěnými zaměstnanci jednat. Je to nelehká a nepříjemná situace pro obě strany.

Nicméně v případě schválených opatření týkajících se hromadného propouštění se bohužel nedá nic jiného dělat. Samozřejmostí je, že se zaměstnavatel snaží nejprve vyjednat se zaměstnanci „po dobrém“. Snahou tedy je provést tato opatření cestou nejmenšího zla pro oba dva účastníky pracovněprávního vztahu. V počáteční fázi vychází ze zjištění, zda může propustit nejdříve ty zaměstnance, u kterých by nedošlo k až tak velké ztrátě a psychické i jiné újmě jako u jiných zaměstnanců. Proto se zaměstnavatel v rámci zavedeného hromadného propouštění zaměřuje především na zaměstnance, s nimiž uzavřel pracovní poměr na dobu určitou. V tomto případě vychází z předpokladu, že s těmito zaměstnanci může rozvázat pracovní poměr přirozenou cestou a bez jakési finanční kompenzace. Toto je pro zaměstnavatele nejjednodušší a zároveň nejvýhodnější možná situace, která může nastat. Dále se zaměstnavatel orientuje na zaměstnance, kteří jsou ochotni ukončit pracovní poměr na základě svého vlastního rozhodnutí a uvážení formou dohody. Opět toto řešení je výhodné pro obě strany, ovšem v tomto případě je zaměstnavatel povinen finančně odškodnit dotčeného zaměstnance nejen zákonným odstupným, ale také zvýšeným odstupným stanoveným v Podnikové kolektivní smlouvě platné pro příslušný rok, ve kterém k propouštění dochází.

V případě dohody o rozvázání pracovního poměru jsou pro výši odstupného rozhodující tři faktory, které se zohledňují při stanovení. Jedná se o délku trvání pracovního poměru, rychlost s jakou zaměstnanec ukončí pracovní poměr před datem účinnosti změny Podnikové kolektivní smlouvy, zaměstnance ve věku nad padesát let a s nejméně dvaceti odpracovanými lety.

Pokud by nebylo během první fáze dosaženo předem stanoveného počtu zaměstnanců, se kterými má být pracovní poměr rozvázán, přistupuje zaměstnavatel k fázi druhé. Ta zahrnuje hlediska pro propouštění konkrétních zaměstnanců, jenž jsou zakomponována v Podnikové kolektivní smlouvě.

Podle Podnikové kolektivní smlouvy ČD Cargo, a.s. účinné od 1.1.2009 do 31.12.2009, platné i po provedených změnách, se hlediska vedoucí ke snižování počtu zaměstnanců na jakékoli úrovni organizační struktury týkají zpravidla možností jejich přirozeného úbytku. Jedná se tedy o hledisko zaměřené na fyzický věk zaměstnanců.

V první řadě se ČD Cargo, a.s. snaží o rozvázání pracovních poměrů se zaměstnanci, kteří již dosáhli tzv. důchodového věku. Může se však jednat o dvě skupiny. První skupinu tvoří zaměstnanci, kteří přestože již mají nárok na starobní důchod, neboť dosáhli důchodového věku, ještě o důchod nezažádali, dávku nepobírají a dále vykonávají pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou u téže firmy. Vykonávají práci na tzv. procenta. Tato situace je pro ně výhodná, neboť dále vykonávaná práce jim několikanásobně navyšuje důchodovou dávku, kterou budou pobírat teprve až o ní v budoucnu zažádají.

Druhou skupinu tvoří tzv. „pracující důchodci“, kterým sice vznikl nárok na starobní důchod, požádali o něj a dávka jim byla vypočtena a přiznána, ale přesto dále pracují. Mají se společností uzavřenou smlouvu na dobu určitou, zpravidla jeden rok, díky níž mohou pobírat jak důchod, tak pravidelnou měsíční mzdu. Výhodou pro zaměstnavatele v tomto případě je, že těmto zaměstnancům skončí pracovní poměr přirozeně, bez jakéhokoli zásahu, po uplynutí stanovené doby, na kterou byl pracovní poměr uzavřen. Dále je výhodou, že zaměstnavatel nevyplácí těmto zaměstnancům žádné odstupné ani jinou finanční kompenzaci.

V druhé řadě se ČD Cargo, a.s. zaměřuje na propouštění těch, kteří ještě nedosáhli tzv. důchodového věku. Jedná se o zaměstnance, kterým vzniká nárok na tzv. předčasný důchod, a to tři roky před dosažením důchodového věku. Tito dotčení zaměstnanci pak pobírají důchodovou dávku zkrácenou o částku vypočtenou z příjmů, které by pobírali během těchto tří let. V tomto případě propouštění zaměstnanci nárok jednak na zákonem stanovené odstupné, a jednak na navýšené odstupné dle Podnikové kolektivní smlouvy.

Ve třetí řadě jde o zaměstnance, kterým nevznikl ani nárok na předčasný starobní důchod. Do tzv. důchodového věku jim chybí minimálně pět let. Těchto dotčených zaměstnanců se týká tzv. doprovodný sociální program, jenž je platný pouze pro resort dopravy.²⁰ Podle tohoto nařízení dotčenému zaměstnanci, který ve lhůtě delší než pět let předem dosazení věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod splňuje určité podmínky, náleží příspěvek, který mu poskytne Ministerstvo dopravy České republiky z prostředků státního rozpočtu. Tento zaměstnanec obdrží nejen odstupné dle zákoníku práce a navýšené odstupné vyplývající z Podnikové kolektivní smlouvy, ale rovněž státní příspěvek jako finanční kompenzaci za rozvázání pracovního poměru, a to pouze dohodou, minimálně pět let před dosažením nároku na starobní důchod.

3.2.3. Náhradní řešení s účinností od 1.4.2009

Od **25.2.2009** začala vyjednávání odborových organizací, které nesouhlasily s navrženým řešením vedení společnosti týkajícím se hromadného propouštění. Vyjednávání trvala téměř celý jeden měsíc. Odbory opět nesouhlasily se stanoveným opatřením společnosti z důvodu týkajících se určité restrukturalizace ČD Cargo, a.s. následkem vlivu jak ekonomické, tak finanční recese vzniklé v roce 2008. Jak již jsem se zmínila v předchozí části, cílem odborových organizací je především hájit pracovní, ekonomické a sociální zájmy svých členů. Proto prioritou pro dané odborové organizace působící v ČD Cargo, a.s. bylo ochránit své členy a zároveň zaměstnance společnosti před možnými negativními důsledky, které by vznikly v souvislosti s uskutečněním hromadného propouštění navrhovaného vedením společnosti. Samozřejmě, že pro odbory stejně jako pro zaměstnance bylo takovéto řešení nepřijatelné, neboť si uvědomovali jeho možné následky. Navrhovali proto jiné možné řešení, které by bylo ke prospěchu obou stran. Tímto řešením měla být částečná nezaměstnanost, kterou původně odbory tak urputně odmítaly při jednání na konci roku 2008. Nicméně v tuto chvíli byla jediným možným východiskem ze situace, ve které se podnik v březnu 2009 nacházel. V souvislosti s tím došlo k vypracování změny v Podnikové kolektivní smlouvě uzavřené dne 16.12.2008, jež se týkala zavedení částečné nezaměstnanosti a možností zmírnění jejího dopadu.

Dne **23.3.2009** byl Generálním ředitelem a předsedou představenstva a všemi zástupci odborových organizací podepsán Metodický pokyn k 1. Změně PKS s dočasnou účinností od **1.4.2009 do 4.10.2009**. Tento postup, jenž upravoval postup zaměstnavatele dle zákoníku

²⁰ nařízení vlády č. 370/2007 Sb., o podmínkách, výši a způsobu poskytnutí příspěvku k řešení důsledků restrukturalizace akciové společnosti České dráhy a státní organizace Správa železniční dopravní cesty

práce,²¹ byl uveden v příloze č. 1 Podnikové kolektivní smlouvy, a to v Řádu pro odměňování zaměstnanců ČD Cargo, a.s. V prvním bodě této změny bylo stanoveno, že v případě, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení poptávky po jím poskytovaných službách, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši šedesáti procent průměrného výdělku. Druhý bod vycházel z předpokladu, že zaměstnavatel bude přednostně při nemožnosti přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení poptávky po jím poskytovaných službách postupovat tak, že v rámci skupin dotčených zaměstnanců bude vytvářet podmínky pro umožnění získání či prohloubení kvalifikace, nebo zvýšení dosavadní kvalifikace v souladu s provozní potřebou ČD Cargo, a.s. a s platnou legislativou. [26]

Mimo jiné byl stanoven rozsah použití tohoto ustanovení, který nesměl překročit šedesát procent plánované pracovní doby v kalendářním měsíci, pokud by se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodl jinak. V případě osamělého zaměstnance trvale pečujícího o nezaopatřené dítě, tzn. do skončení povinné školní docházky, a poté nejdéle do 26. roku věku dítěte, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání, nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc či úraz, nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, nesměl stanovený rozsah překročit padesát procent plánované pracovní doby v kalendářním měsíci, pokud by se opět zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodl jinak. [26]

Dne **27.3.2009** byli s informacemi k upřesňujícímu metodickému pokynu v souladu s vydanou 1. změnou PKS ČD Cargo, a.s. obeznámeni všichni ředitelé v rámci provozní organizační struktury společnosti, tzn. ředitelé všech Provozních jednotek, ředitelé Středisek oprav kolejových vozidel a Provozní ředitel Generálního ředitelství ČD Cargo, a.s.

3.2.4. Další změna podnikové kolektivní smlouvy

Účinnost změny Podnikové kolektivní smlouvy podepsané 23.3.2009 se blížila ke konci svého trvání. Vystala proto znovu otázka, co bude dál. Situace na trhu a s ním spojená poptávka po přepravovaných komoditách nejen společnosti ČD Cargo, a.s. stagnovala, zakázek nepřibývalo a čísla v odbytové sekci se nezdála být o mnoho lepší než na začátku roku. Počet zaměstnanců byl stále nepřiměřeně vysoký. K datu 31.8.2009 činil deset tisíc sto

²¹ § 209 ZP

devadesát pět. [30] Také příjmy společnosti v žádném případě nedosahovaly úrovně, již vedení společnosti očekávalo.

V průběhu měsíce září roku 2009 se tak znovu začalo jednat o dalším postupu zaměstnavatele v rámci restrukturalizace, který byl motivován snahou o zvýšení efektivnosti práce a s tím souvisejícími ekonomickými efekty. Společnost k dosažení svého záměru znovu analyzovala personální, technickou a technologickou základnu se zaměřením na optimalizaci stávající organizační struktury a personální potřebu společnosti. A to vše v souladu se skutečností, že byla ve společnosti ČD Cargo, a.s. uplatňována částečná nezaměstnanost. Výsledkem posouzení byl znovu návrh na snížení stávajícího počtu zaměstnanců, ovšem tentokrát v mnohem menším rozsahu. Vedení společnosti předpokládalo zrušení „pouhých“ sto padesáti devíti plánovaných pracovních míst. [27] Ukončení pracovního poměru se mělo týkat přibližně sto padesáti zaměstnanců, vykonávajících provozní a administrativní činnosti. Kvalifikovaným důvodem ukončení pracovního poměru měla být opět organizační změna ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) ZP. Uvolnění zaměstnanci měli obdržet odstupné ve výši stanovené zákoníkem práce a dále zvýšené odstupné vyplývající z Podnikové kolektivní smlouvy.

O vypracovaném návrhu a záměru vedení společnosti byly dne **23.9.2009** zpraveny odborové organizace a dne **24.9.2009** byla o tomto rozhodnutí informována znovu pobočka Úřadu práce hl. m. Prahy se sídlem v Praze 8. Přílohou k této zprávě byla písemná informace o informování odborových organizací.

Jelikož toto řešení bylo pro odbory opět nevyhovující a nepřijatelné a tudíž mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem nedošlo k vzájemné shodě v přijetí opatření směřujících k předejití či omezení propouštění, došlo ještě téhož dne na zasedání Představenstva společnosti s odbory k projednání a schválení prodloužení 1. změny Podnikové kolektivní smlouvy, která se týkala ustanovení zákoníku práce.²²

Tato další změna Podnikové kolektivní smlouvy, která měla předejít opatřením vedoucím k hromadnému propouštění zaměstnanců, prodlužovala účinnost 1. změny PKS, ze které rovněž vycházela. Byla podepsána všemi zástupci odborových organizací působícími v rámci společnosti a Generálním ředitelem a předsedou představenstva dne **23.9.2009** a její dočasná účinnost byla stanovena na dobu od **5.10.2009 do 31.12.2009**.

Nicméně samotnou změnu představovalo snížení rozsahu použití částečné nezaměstnanosti zakotvené v zákoníku práce. Bylo dohodnuto, že tento rozsah použití nesmí

²² tzv. částečná nezaměstnanost

překročit padesát procent plánované pracovní doby v kalendářním měsíci, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. U osamělého zaměstnance trvale pečujícího o nezaopatřené dítě, tzn. do skončení povinné školní docházky, a poté nejdéle do 26. roku věku dítěte, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání, nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, nesmí překročit čtyřicet procent plánované pracovní doby v kalendářním měsíci, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. [26]

3.2.5. Konečné řešení

Na základě rozhodnutí Představenstva ČD Cargo, a.s., ze dne 23.9.2009, které přijalo svým usnesením a v souladu s „Opatřením k plnění úkolů v oblasti vzájemných vztahů zaměstnavatele a odborových organizací u ČD Cargo, a.s.“, probíhalo projednávání záměru realizace navrženého způsobu řešení dopadu prodloužení 1. změny PKS v oblasti zaměstnanosti s místně příslušnými odborovými orgány a odborovými centrály působícími u dané společnosti. Ke dni **23.10.2009** došlo k projednání všech předložených materiálů jak na centrální, tak i výkonné úrovni řízení společnosti.

A jelikož předcházející rozhodnutí Představenstva společnosti ze dne **23.9.2009**, o kterém byly zpraveny nejen odborové organizace, ale i Úřad práce hl. m. Prahy, a které „kategoricky“ odmítlo OSŽ, jakožto největší odborová organizace působící v rámci společnosti ČD Cargo, a.s. a zastupující největší počet zaměstnanců společnosti, k němuž se později přidaly i další dvě odborové organizace působící u společnosti, dne **27.10.2009** rozhodl předseda představenstva o upuštění od realizace výše uvedeného záměru řešení v oblasti zaměstnanosti formou hromadného propouštění dle ustanovení § 62 ZP.

O této skutečnosti byl téhož neinformován i Úřad práce hl. m. Prahy, pobočka Praha 8, a všechny odborové organizace působící v ČD Cargo, a.s. Důvodem od upuštění záměru realizovat projednané organizační změny v režimu hromadného propouštění bylo přihlédnutí k nesouhlasnému stanovisku třech odborových organizací k tomuto záměru zaměstnavatele. Přílohou posledního oznámení pro úřad práce byly

- informace o hromadném propouštění, a
- rozhodnutí ve věci hromadného propouštění.

Počínaje dnem **1.11.2009** mohly být z projednaného záměru zaměstnavatele realizovány pouze ty organizační změny, v důsledku nichž se stanou nadbytečnými zaměstnanci dotčení projednaným záměrem, kteří projeví svou svobodnou vůli ukončit pracovní poměr dohodou z důvodu nadbytečnosti v souvislosti s návrhem řešení dopadu prodloužení 1. změny Podnikové kolektivní smlouvy v oblasti zaměstnanosti. Zároveň při sjednávání dohod o ukončení pracovního poměru s těmito zaměstnanci (vyjma těch, u kterých došlo ke sjednání dohody), měli tito dotčení zaměstnanci podepsat prohlášení zaměstnance včetně převzetí konečného rozhodnutí předsedy představenstva. U ostatních projednaným záměrem dotčených zaměstnanců, kteří takovouto vůli neprojevili, měl být počínaje dnem 1.11.2009 nadále uplatňován režim částečné nezaměstnanosti.

3.3. Shrnutí a zhodnocení zjištěných poznatků

Rok 2009 byl provázen ekonomickou krizí, český dopravní trh byl výrazně oslaben a odbyt po službách a produktech společnosti ČD Cargo, a.s. stále více klesal. ČD Cargo, a.s. se tak dostalo do velmi nepříznivé, ba až neúnosné situace. Začaly se prodlužovat intervaly mezi jednotlivými získanými zakázkami a docházelo ke zmenšování jejich objemu. Náklady firmy začaly mírně převyšovat její výnosy. Další nepříjemností byl nadměrně vysoký počet zaměstnanců.

3.3.1. Jednání společnosti

Je nadmíru zřejmé a pochopitelné, že se společnost ČD Cargo, a.s. snažila snížit své náklady, vynaložené výdaje a zároveň jakýmkoli způsobem zvýšit poptávku po svých nabízených službách. Nejprve se firma snažila zvýšit efektivnost práce a s tím související ekonomické efekty. Byl vypracován personální, procesní a organizační audit zaměřený na optimalizaci stávající organizační struktury a personální potřebu společnosti. V rámci auditu byla provedena analýza činností jednotlivých zaměstnanců společnosti a navržena optimalizace stávajícího počtu zaměstnanců. Některá pracovní místa byla zrušena, některé zaměstnance se podařilo umístit na jiné, pro zaměstnance vhodné pracovní místo v rámci společnosti ČD Cargo, a.s.

Nicméně z důvodu nezlepšujících se podmínek bylo vedení této firmy nuceno přistoupit k mnohem radikálnějšímu opatření. V průběhu měsíce ledna se začalo uvažovat o hromadném propouštění, o kterém byl následně zpraven příslušný úřad práce. V tomto oznámení byl mimo jiné uveden počet zaměstnanců, kterých se mělo plánované hromadné propouštění

týkat, a celkový počet zaměstnanců zaměstnaných v té době u dané společnosti. Jednalo se o jedenáct tisíc sto padesát lidí, z nichž pět set padesát mělo být propuštěno z důvodu organizačních změn, resp. pro nadbytečnost, neboť takto vysoký celkový počet zaměstnanců byl nepřiměřený a dlouhodobě neudržitelný. Vyvolaná hrozba hromadného propouštění měla samozřejmě za následek dopad na psychiku jednotlivých zaměstnanců, kteří se začali strachovat o své zaměstnání. Díky nabízeným zvýhodněným podmínkám a navýšené finanční kompenzaci při odchodu formou dohody o rozvázání pracovního poměru, nebylo nakonec potřeba přistoupit k rozsáhlému propouštění. Ke konci ledna 2009 totiž dobrovolně dohodou rozvázalo pracovní poměr přibližně sto čtyřicet zaměstnanců, jejichž pracovní místa byla samozřejmě následně zrušena. [30] Odborovým organizacím, jež urputně a ostře hájily zájmy svých členů, se podařilo v následujících měsících vyjednat částečnou nezaměstnanost, díky níž sice došlo k omezení pracovní činnosti a doby velkého počtu zaměstnanců, ale kvůli které si svou práci nadále udrželi.

Aplikovaná částečná nezaměstnanost k měsíci květnu, v němž došlo teprve k jejímu účinnému zavedení, jelikož jednání s místně příslušnými odborovými organizacemi a také jednotlivými zaměstnanci přece jenom zabrala více času než se předpokládalo, postihla přes osm set zaměstnanců, a to v různém rozsahu. Především se v této fázi jednalo o provozní zaměstnance představující výkonnou úroveň organizační struktury ČD Cargo, a.s. V druhé fázi, v průběhu měsíce června, kulminovala hodnota částečné nezaměstnanosti na jeden tisíc čtyři sta pracovních míst, jež zasahovala i do administrativní a řídicí oblasti centrálního stupně organizační struktury firmy. Během července a srpna 2009 pak došlo k mírnému poklesu na rovný jeden tisíc zaměstnanců oslabených částečnou nezaměstnaností, a to z důvodů plánovaných dovolených a jiného volna v období letních prázdnin. [30]

Když v měsíci září vedení společnosti opět jednalo o provedení hromadného propouštění, jenž se zdálo znovu nevyhnutelným řešením, plánovalo se propustit „jen“ sto padesát zaměstnanců z celkového počtu evidovaných zaměstnanců k datu 31.8. 2009, jenž činil deset tisíc sto devadesát pět. Znovu vyvolaná hrozba dané společnosti představující masivní propouštění, přiměla tentokrát přibližně osmdesát zaměstnanců k dobrovolnému odchodu formou dohody o rozvázání pracovního poměru. Těmto zaměstnancům bylo kromě zákonem stanoveného odstupného nabídnuto také navýšené odstupné vyplývající z Podnikové kolektivní smlouvy, což se mohlo zdát pro mnohé tyto zaměstnance jako velmi výhodné. Bez jakéhokoliv odporu rozvázali pracovní poměr s ČD Cargo, a.s. a tím ulehčili společnosti danou situaci, byť za cenu vyšší finanční kompenzace, kterou musela firma dotčeným

zaměstnancům vyplatit. Hodnota týkající se částečné nezaměstnanosti znovu stoupla na jeden tisíc dvě stě zaměstnanců. [30]

Je důležité uvést, že za rok 2009 bylo rozvázáno deset pracovních poměrů formou výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu organizačních změn, které ovšem nebyly dány najednou, ale během celého roku nezávisle na plánovaném hromadném propouštění, které bylo oznámeno v měsíci lednu a září příslušnému úřadu práce.

3.3.2. Výběr zaměstnanců

Jak jsem se již zmínila v předchozí kapitole, v každém případě se zaměstnavatel snažil nejprve se zaměstnanci vyjednávat „po dobrém“ a provést opatření týkající se hromadného propouštění cestou nejmenšího zla pro oba dva účastníky pracovněprávního vztahu.

Nejdříve zaměstnavatel vycházel ze zjištění, zda může propustit ty zaměstnance, u kterých by nemuselo dojít k až tak velké ztrátě a psychické i jiné újmě jako u jiných zaměstnanců. Zaměřil se proto především na zaměstnance, nimiž uzavřel pracovní poměr na dobu určitou, a také se orientoval na zaměstnance, kteří byli ochotni ukončit pracovní poměr na základě svého vlastního rozhodnutí formou dohody.

V případě, že by nedošlo naplnění předem stanoveného počtu zaměstnanců, se kterými měl být pracovní poměr rozváán, chtěl zaměstnavatel přistoupit ke konkrétním hlediskům, jenž byla zakomponována v Podnikové kolektivní smlouvě. Hlediska vedoucí ke snižování počtu zaměstnanců na jakékoli úrovni organizační struktury společnosti se týkala zpravidla možnosti jejich přirozeného úbytku. Jednalo se tedy o hledisko zaměřené na fyzický věk zaměstnanců. Pro výběr tak byli upřednostněni především ti zaměstnanci, kteří v době plánovaného hromadného propouštění dosáhli důchodového věku, předdůchodového věku či jim vznikl nárok na státní příspěvek dle tzv. doprovodného sociálního programu stanoveného nařízením vlády ČR.

Dle mého názoru se společnost zaměřila na správné hledisko pro výběr zaměstnanců, kteří měli být hromadně propuštěni, neboť u těchto zaměstnanců by ztráta zaměstnání nezpůsobila a nenapáchala takové škody jako u jiných zaměstnanců, např. u zaměstnanců, jenž zabezpečují rodinu, popřípadě zaměstnanců samoživitelů či nezapracovaných nováčků a čerstvých absolventů s nízkou mírou zkušeností a nepatrnou dobou praxe.

3.3.3. Projednávání s odbory

ČD Cargo, a.s. je podnik s celostátní působností, u něhož působí nespočet místně příslušných odborových organizací. Hlavním cílem těchto organizací je hájit pracovní,

ekonomické a sociální zájmy svých členů a především zaměstnanců společnosti. Vliv těchto organizací při vyjednávání se společností je silný i přesto, že zaměstnavatel není povinen provést svá zamýšlená opatření pouze se souhlasem odborů. V době, kdy se firma rozhodovala o uskutečnění zamýšleného hromadného propouštění, dokázaly odbory se zaměstnavatelem vyjednat alespoň tzv. částečnou nezaměstnanost a tím uchránit zaměstnance před naprostou ztrátou zaměstnání.

Zaměstnavatel ve většině případů projednával s odbory svá plánovaná opatření s předstihem a vždy dodržel lhůty stanovené zákoníkem práce vztahující se k informování příslušných odborových organizací působících u společnosti o záměru provést hromadné propouštění a dalších důležitých věcech.

3.3.4. Řešení situace

Ze všech dostupných informací, získaných materiálů a vlastních poznatků se domnívám, že zamýšlené opatření týkající se hromadného propouštění by bylo mnohem nákladnější a náročnější než zvolená částečná nezaměstnanost. Samotným hromadným propouštěním zaměstnanců celý proces nekončí. Nejprve jde o zdoluhavá vyjednávání s odborovými organizacemi, jež za každou cenu hájí zájmy svých členů. Nesmíme zapomenout na nespočet písemných zpráv týkajících se plánovaného záměru a následných kroků společnosti ve věci hromadného propouštění, o kterých musí být informován příslušný úřad práce. Dále jsou to jednání s dotčenými zaměstnanci, kteří mají právo být o dané situaci a případném řešení uvědomeni, neboť tvoří nezbytnou součást dané společnosti a také mají právo, aby se k nim přistupovalo s určitou mírou ohledu.

Proces hromadného propouštění představuje radikální rozhodnutí vedení společnosti, které má dopad na všechny zaměstnance společnosti. Už jenom vyslovení záměru propouštět vyvolává v každém jednotlivém zaměstnanci pochybnosti. Podle mého názoru však je toto řešení nepříznivé situace pro firmu daleko složitější, administrativně náročnější a nákladnější než zavedení částečné nezaměstnanosti. Pokud by firma chtěla v budoucnu při zlepšení situace na dopravním trhu a v dané společnosti navýšit efektivnost práce, musela by přijmout nové zaměstnance, což by se jí výrazně prodražilo. Je nadmíru jasné, že noví zaměstnanci by neměli absolutně žádnou praxi v konkrétním zaměstnání, nebyli by dostatečně zaučení a proškolení jako stávající zaměstnanci. To vše by se projevilo jako vynaložené náklady na zvýšení jejich kvalifikace, případné rekvalifikace, zaškolení a proškolování.

Ovšem na druhou stranu musíme uvést, že hromadné propouštění je mnohdy v jisté situaci nevyhnutelné. Každá firma se snaží o to, aby měla nejvýhodnější pozici na trhu

a hlavně aby se na něm dokázala udržet a dosahovala co možná největšího zisku. Firmě s celostátní působností a s tak nadměrně velkým počtem zaměstnanců někdy nezbyvá nic jiného než tento stav snížit.

Dle mého názoru ani částečná nezaměstnanost mnohdy nemusí být nejúčinnějším řešením nepříznivé situace. Jde přece jenom o krátkodobé opatření, které nelze do nekonečna prodlužovat, jelikož i toto opatření má své nevýhody, které mají dopad na zaměstnance. Myslím si, že společnost ČD Cargo, a.s. postupovala v rámci svých možností tak, jak měla a je jasné, že přitom dodržela všechny postupy a pravidla stanovené právními normami.

4. Spolupráce s úřadem práce

4.1. Organizační struktura společnosti ČD Cargo, a.s.

ČD Cargo, a.s. je český železniční dopravce, který se zabývá nákladní dopravou. Tato firma je dceřinou společností Českých drah, a.s., které vlastní sto procent akcií. Záměrem Českých drah, a.s. bylo založit dceřinou společnost provozující nákladní dopravu, která se měla stát společností se silným finančním zázemím a se schopností reagovat na měnící se podmínky na evropském dopravním trhu. Klíčovými hodnotami se stala konkurenceschopnost, flexibilita a transparentnost. Cílem bylo zvyšování kvality nabízených služeb zákazníkům, zajišťování komplexních služeb, rozvíjení a podpora logistických center vlastní silou. Chtěly se zaměřit především na udržení, resp. maximalizaci přepravních objemů a převedení dalších přeprav ze silnice na železnici. Rozvoj byl předpokládán rovněž v segmentu kombinované dopravy a v oblasti nabídky systémových vlaků konvenční dopravy.[14]

Organizační struktura společnosti je členěna na dva stupně řízení. (viz. příloha č. 1) Prvním je centrální stupeň zahrnující samotnou administrativu, vedení společnosti, ale také obchod, marketing, řízení provozu, expedici, hospodaření s kolejovými vozidly a jejich správu. Centrální úroveň zahrnuje přibližně pět procent všech zaměstnanců společnosti ČD Cargo, a.s.

Druhým stupněm řízení společnosti je výkonná úroveň, jež se dělí na dvě části. První částí je provoz, jenž obsahuje devět Provozních jednotek ČD Cargo, a.s. umístěných v hlavních centrech své působnosti po celém území České republiky. Jde o města Brno, Česká Třebová, České Budějovice, Nymburk, Olomouc, Ostrava, Plzeň, Praha a Ústí nad Labem. Druhou část výkonné úrovně organizační struktury společnosti tvoří tři Střediska oprav kolejových vozidel umístěná v Ostravě, Českých Budějovicích a Ústí nad Labem. Každá Provozní jednotka a Středisko oprav kolejových vozidel má svého ředitele, který je pověřen generálním ředitelem a předsedou představenstva mimo jiné k výkonu pracovněprávních úkonů.

Statutárním orgánem společnosti je představenstvo, výkonným orgánem je vrcholové vedení, v jehož čele byl v r. 2009 generální ředitel. Kromě těchto orgánů dohlíží na chod společnosti dozorčí rada a správní rada. Při vzniku společnosti usedl do čela představenstva Josef Bazala, který v té době současně působil v Českých drahách jako předseda představenstva a generální ředitel. Josef Bazala byl ze své funkce současně s celým

představenstvem odvolán na Valné hromadě společnosti, která se uskutečnila 16. června 2010. Důvodem odvolání bylo údajné špatné hospodaření firmy a špatná spolupráce s mateřskou společností. Novým předsedou představenstva se stal Petr Žaluda, který byl v důsledku odborné nezpůsobilosti z hlediska požadavků Zákona o drahách ze své funkce odvolán a kterého nahradil 20. června 2010 Jiří Vodička, jenž tuto funkci měl zastávat jako krizový manažer. Dne 22. června 2011 byl kvůli vyplácení vysokých odměn podřízeným odvolán a nahrazen současným předsedou představenstva Ing. Gustavem Slamečkou. [18]

Předsedou dozorčí rady se stal Ing. Petr Žaluda, který v srpnu 2010 nahradil tehdy bývalého poslance ODS Oldřicha Vojíře. V současné době je výkonným orgánem společnosti vrcholové vedení, v jehož čele stojí předseda představenstva, dalšími členy jsou provozní, obchodní a finanční ředitel. [18]

4.2. Stanovení příslušnosti úřadu práce

Ještě v roce 2011 nebylo stoprocentně jasné, jaký úřad práce se myslí. Zákoník práce totiž zaměstnavateli ukládal povinnost informovat o opatřeních vedoucích k hromadnému propouštění a dalších důležitých krocích, které jsem již zmínila v předešlých kapitolách, pouze příslušný úřad práce. V praxi tak vznikl problém, kterému úřadu práce mají být tedy písemné zprávy doručeny. Zákoník práce totiž nestanovil místní příslušnost úřadu práce v této věci a ani neodkazoval na jiné právní předpisy. Problém byl tak nakonec vyřešen Nejvyšším soudem, jenž rozhodl, že zprávu je možné doručit kterémukoli úřadu práce.

Novelizace zákoníku práce účinná od 1.1.2012, však tento problém minulých let vyřešila následovně. Je v ní přesně stanoveno, že zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit písemnou zprávu krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele.²³ Tímto ustanovením byl problém vyřešen. Je tedy jasné dané, jaký úřad práce konkrétní zaměstnavatel má ve věci hromadného propouštění informovat.

Jelikož o opatřeních směřujících k hromadnému propouštění, jež se měla uskutečnit jako důsledek celosvětové ekonomické a finanční krize, která si vyžádala určitá opatření vedoucí k restrukturalizaci společnosti ČD Cargo, a.s., se uvažovalo a hlavně jednalo v roce 2009, tak byla firma povinna spolupracovat a informovat o svých krocích jakýkoli úřad práce. Neboť vedení celé společnosti se nachází v Praze, konkrétně v Praze 7, odkud řídí nejen své Provozní jednotky a Střediska oprav kolejových vozidel, ale také i všechny své zaměstnance,

²³ § 62 odst. 5 ZP

vyjednávalo se s pobočkou Úřadu práce hlavního města Prahy, jež se nachází v Praze 8. V oblasti Prahy 7 se totiž žádný úřad práce nenachází.

4.3. Postup při hromadném propouštění

4.3.1. Dle zákoníku práce

Hromadné propouštění je považováno za jistou odchylku od běžného skončení pracovního poměru z organizačních důvodů. Od toho se odvíjí jeho zákonná úprava, kdy vedle požadavků stanovených pro individuální ukončení pracovního poměru je třeba dodržet další zákonné povinnosti týkající se pouze hromadného propouštění.

Nejenže je zaměstnavatel povinen informovat odborové organizace a vést s nimi jednání, jehož předmětem by mělo být dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Je také povinen uvědomit o svém záměru a následném výsledku jednání s odborovou organizací, popř. radou zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí, příslušný úřad práce.

Právní postup vůči úřadu práce je založen na povinném zaslání minimálně dvou písemných zpráv. První zpráva ve věci hromadného propouštění musí být podána současně s informací odborové organizaci třicet dnů před dáním výpovědi. Obsahem této zprávy je informace o opatřeních vedoucích k hromadnému propouštění, zejména o

- důvodech těchto opatření,
- celkovém počtu zaměstnanců,
- počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat,
- období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění,
- navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců,
- zahájení jednání s odborovou organizací.

Druhá písemná zpráva úřadu práce musí být podána alespoň třicet dnů před skončením pracovního poměru s informací o výsledcích jednání s odborovou organizací. Obsahem této zprávy je rozhodnutí představenstva o hromadném propouštění a již zmíněné informace o výsledcích jednání s odbory. Dále je zaměstnavatel ve zprávě povinen uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se má hromadné propouštění týkat.

Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Odborová organizace nebo rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce.

Důležitou povinností zaměstnavatele je také, sdělit zaměstnanci den doručení 2. písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce. Po uplynutí třiceti po sobě jdoucích dnů od tohoto data pak končí pracovní poměr dotčeného zaměstnance.²⁴

4.3.2. Ve společnosti ČD Cargo, a.s.

Jak již bylo řečeno, firma ČD Cargo, a.s. měla povinnost informovat o svých záměrech a pozdějších výsledcích vyjednávání s odborovými organizacemi působícími u společnosti příslušnou pobočku Úřadu práce hl. m. Prahy nacházející se v Praze 8.

Tomuto úřadu bylo zasláno v průběhu daného roku 2009 nespočet písemných zpráv, jež souvisely se záměrem společnosti přistoupit k hromadnému propouštění zaměstnanců, neboť stávající situace se zdála být neudržitelná a všechna předchozí opatření nevedla k jejímu zlepšení.

Nejdříve v době, kdy se pouze uvažovalo o záměru provést hromadné propouštění, zaměstnavatel samozřejmě informoval příslušný úřad práce, a to dne 23.1.2009. Dle zákoníku práce v písemné zprávě vedení společnosti uvedlo důležité údaje vyplývající ze zamýšleného řešení situace. Ve zprávě společnost ČD Cargo, a.s. nejprve informovala o

- svém záměru vedoucím k hromadnému propouštění zaměstnanců,
- důvodech takto navrhovaného opatření, přibližném počtu zaměstnanců, kterých by se hromadné propouštění mělo týkat,
- celkovém počtu zaměstnanců, jež byli u společnosti zaměstnáni,
- době, v níž mělo k hromadnému propouštění dojít,
- případných hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců, a také
- možném odstupném těchto zaměstnanců.

Skutečně se o hromadném propouštění začalo jednat až během měsíce února, kdy vedení společnosti bylo rozhodnuto svůj záměr provést. Úřad práce byl k datu 25.2.2009 zpraven o přesném počtu zaměstnanců, jež měli být propuštěni, hlediscích pro jejich výběr, období, ve kterém mělo k hromadnému propouštění dojít a dalších podstatných náležitostech vyplývajících ze zákona.

²⁴ § 63 ZP

Nicméně k hromadnému propouštění zaměstnanců nakonec nedošlo na základě vyjednávání s odborovými organizacemi urputně hájícími zájmy svých členů a zaměstnanců společnosti. Proto musela být úřadu práce zaslána druhá zpráva, jež popisovala výsledek jednání ČD Cargo, a.s. s odborovými organizacemi. Výsledkem jednání byl v podstatě negativní přístup odborových organizací k samotnému propouštění a následná změna Podnikové kolektivní smlouvy, která měla zaměstnance alespoň částečně uchránit od případné ztráty zaměstnání. Změnou byla zavedena tzv. částečná nezaměstnanost. O této zavedené změně, jež nahrazovala původní záměr společnosti, byla rovněž informována příslušná pobočka úřadu práce, a to dne 27.3.2009.

Bohužel ani změna Podnikové kolektivní smlouvy platná s účinností od 1.4.2009 do 4.10.2009 nevedla ke zlepšení situace ve společnosti ČD Cargo, a.s., a tudíž se opět začalo jednat o hromadném propouštění, které se stalo v té době nevyhnutelným opatřením. Znovu o všem musel být informován úřad práce. Proto dne 24.9.2009 byla znovu zaslána písemná zpráva, která seznámila příslušný úřad práce s opětovným záměrem společnosti ČD Cargo, a.s. přistoupit k hromadnému propouštění.

Ovšem po kategorickém odmítnutí tohoto řešení jednou z osmi odborových organizací působících ve společnosti, k níž se později přidaly další dvě, a schválení prodloužení první změny Podnikové kolektivní smlouvy, vedení společnosti definitivně a s konečnou platností upustilo od hromadného propouštění zaměstnanců. Příslušný úřad práce byl samozřejmě znovu o všem informován, aby nedošlo k jakýmkoliv nedopatřením. Poslední písemná zpráva spolu s přílohou obsahující informace o rozhodnutí ve věci hromadného propouštění tedy byla pobočce Úřadu práce hl. m. Prahy doručena dne 27.10.2009. A tím „nekonečné“ vyjednávání a informování prozatím skončilo.

4.4. Zhodnocení zjištěných údajů

Ze získaných a popsaných poznatků jasně vyplývá, že se jednalo o složité, velmi náročné a poněkud zdlouhavé vyjednávání a řešení celé situace. Společnost ČD Cargo, a.s. neměla jinou možnost než se pokusit vyřešit tuto nepříjemnou a nezlepšující se situaci dvěma způsoby. Buď hromadným propouštěním zaměstnanců, kterým by došlo ke snížení celkového počtu pracovních míst v rámci společnosti, nebo zavedením částečné nezaměstnanosti.

Podle zákona o zaměstnanosti, a též zákoníku práce, dodržela společnost ČD Cargo, a.s. s celostátní působností fakt, že je povinna informovat příslušný úřad práce, v té době ještě bez jasně určené místní příslušnosti. V dnešní době by tento podnik s celostátní působností, jenž

má své Provozní jednotky a Střediska oprav kolejových vozidel rozmístěny po celé České republice, musel o plánu hromadného propouštění informovat každou krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele. Jak stanovuje zákon o zaměstnanosti, místní působnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno.²⁵

Podle mého názoru společnost ČD Cargo, a.s. postupovala vždy v souladu s právními předpisy. Podle zákoníku práce dodržela všechny podstatné náležitosti písemné zprávy, již seznamovala příslušný úřad práce o svých záměrech a následných krocích ve věci hromadného propouštění. Nepochybně společnost zasílala písemné zprávy týkající se informací o opatřeních vedoucích k hromadnému propouštění, kdy šlo zejména o důvody těchto opatření, celkový počet zaměstnanců, počet a strukturu zaměstnanců, jichž se mělo hromadné propouštění týkat, dobu, v níž mělo k hromadnému propouštění dojít, navržená hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců a termín zahájení jednání s odborovými organizacemi.

V každém případě společnost také dodržela stanovenou lhůtu pro zaslání dané zprávy, která by měla činit třicet dnů před samotným provedením hromadného propouštění, tzn. dáním výpovědi stanovenému počtu zaměstnanců. Lze říci, že ČD Cargo, a.s. vždy informovalo příslušný úřad práce s dostatečně velkým předstihem. Dále firma informovala příslušný úřad práce jak o svém prvotním záměru, tak o výsledcích jednání s odborovými organizacemi a konečném rozhodnutí. Pokaždé byly dodrženy stanovené právní normy.

Dle mého zjištění nedošlo v ČD Cargo, a.s. k žádnému pochybení nebo nedodržení předepsaných právních předpisů a norem. Veškeré záležitosti týkající se plánovaného hromadného propouštění byly provedeny v souladu s platnými zákony České republiky.

²⁵ § 8a odst. 2 ZoZ

5. Závěr

Tato práce je systematicky rozdělena na tři elementární části. V první části jsem se soustředila především na definování možností skončení pracovního poměru, podmínek při hromadném propouštění, spolupráce zaměstnavatele s odborovou organizací, popřípadě radou zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele tato organizace působí, spolupráce s úřadem práce a také na charakteristiku jejich právní úpravy. V druhé části jsem uvedla poměrně rozsáhlý popis vybrané společnosti, analýzu situace z roku 2009, v níž se firma nacházela a která vedla k záměru uskutečnit hromadné propouštění zaměstnanců, a zaměřila jsem se na postup této společnosti a následná vyjednávání jak s odborovými organizacemi, tak s příslušným úřadem práce. Pomocí komparační metody jsem srovnala postupy dané společnosti s postupy vyplývajícími z právních norem, z nichž nejdůležitější je zákoník práce, a formou mého vlastního uvážení jsem zhodnotila opatření směřující k vyrovnání se firmy ČD Cargo, a.s. s nepříznivou situací způsobenou krizí. Ve třetí části, kde se zaměřuji na spolupráci ČD Cargo, a.s. s příslušným úřadem práce, jsem zpracovala získané údaje o organizační struktuře společnosti, volbě úřadu práce, s nímž podnik vyjednával, a o zasílaných písemných zprávách obsahující informace týkající se plánovaného hromadného propouštění.

Díky této práci jsem zjistila, že proces propouštění je velice náročný a složitý, a ne všechno je jen černé nebo bílé, jak se může zdát na první pohled. Dle mého názoru je propouštění zaměstnanců nepříjemné a pro mnohé dotčené většinou bolestné opatření, jenž je však pro firmu nezbytné a mnohdy nevyhnutelné. Ovšem ani částečná nezaměstnanost není o mnoho příjemnější, i když z pohledu zaměstnance méně radikálnější opatření.

Zpracování této práce bylo pro mne velmi zajímavé, obohacující a poučné. Dozvěděla jsem se, jak složitý a administrativně náročný celý proces hromadného propouštění je, že zároveň existují i jiná opatření, jimiž je možné se tomuto radikálnějšímu řešení nepříznivé, ba dokonce neúnosné situace vyhnout.

Hypotézu, v níž jsem předpokládala, že ve společnosti ČD Cargo, a.s. nedochází k žádnému závažnému pochybení nebo nesplnění povinností, můžu v tuto chvíli potvrdit, neboť z uvedených údajů jasně vyplývá, že veškeré postupy vůči odborovým organizacím a příslušnému úřadu práce, náležitosti písemné zprávy a lhůty byly dodrženy a v souladu s právním řádem České republiky.

Seznam použité literatury

Knihy

- [1] BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha a.s., 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9.
- [2] JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing a.s., 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.
- [3] JAKUBKA, Jaroslav, et. al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010*. 4. vyd. Olomouc: ANAG spol. s.r.o., 2010. 1151 s. ISBN 978-80-7263-573-3.
- [4] NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: GRADA Publishing a.s., 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.
- [5] SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem*. 1 3. vyd. Praha: GRADA Publishing a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

Právní předpisy

- [6] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [7] Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- [8] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- [9] Směrnice Rady 98/59/EHS, o sbližování právních úprav členských států týkající se hromadného propouštění pro nadbytečnost

Elektronické zdroje

- [10] BUSINESS CENTER. *Zákoník práce*. [online]. Dostupné z <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h4.aspx>>
- [11] PRACOVNÍ PRÁVO. *Hromadné propouštění v době finanční krize*. [online]. [cit. 2009-27-02]. Dostupné z <<http://www.pracovnipravo.com/article/hromadne-propousteni-v-dobe-financni-krize>>

- [12] PODNIKATEL.CZ. *Smrtí zaměstnance povinnosti zaměstnavatele nekončí*. [online]. [cit. 2008-30-09]. Dostupné z <<http://www.podnikatel.cz/clanky/pracovni-pomer-nezanika-umrtim-zamestnance/>>
- [13] WIKIPEDIE. OTEVŘENÁ ENCYKLOPEDIE. *Odbory*. [online]. [cit. 2012-27-04]. Dostupné z <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Odbory>>
- [14] ČD CARGO. *Profil společnosti*. [online]. Dostupné z <<http://www.cdcargo.cz/cd-cargo/profil-spolecnosti/-74/>>
- [15] DAŇAŘI ONLINE. *Skončení pracovního poměru při hromadném propouštění*. [online]. [cit. 2008-02-09]. Dostupné z <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d3956v5350-skonceni-pracovniho-pomeru-pri-hromadnem-propousteni/?search_query=>>
- [16] HR EXPERT. *Propouštění zaměstnanců a jiné pracovněprávní nástroje řešení ekonomické krize*. [online]. [cit. 2009-02-11]. Dostupné z <<http://www.hrexpert.cz/pracovni-pravo/vyklady/propousteni-zamestnancu-a-jine-pracovnepravni-nastroje-reseni-ekonomicke-krize.html>>
- [17] WIKIPEDIE. OTEVŘENÁ ENCYKLOPEDIE. *Ekonomická krize 2007-2010*. [online]. [cit. 2012-31-03]. Dostupné z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Ekonomick%C3%A1_krize_2008>
- [18] WIKIPEDIE. OTEVŘENÁ ENCYKLOPEDIE. *ČD Cargo*. [online]. [cit. 2012-10-04]. Dostupné z <http://cs.wikipedia.org/wiki/%C4%8CD_Cargo>
- [19] FEDERACE STROJVŮDCŮ ČR. *Preambule Federace strojevůdců ČR*. [online]. Dostupné z <http://www.fscr.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=6>
- [20] CECH STROJVŮDCŮ ČR. *Cech strojevůdců ČR*. [online]. Dostupné z <<http://www.cscr.cz/index.php/home/prezentacecs>>
- [21] FEDERACE VOZMISTRŮ. *Něco o vzniku FV*. [online]. Dostupné z <<http://federace-vozmistru-most.webnode.cz/o-nas/>>
- [22] FEDERACE ŽELEZNIČÁŘŮ. *O federaci*. [online]. Dostupné z <<http://federace.unas.cz/>>
- [23] UNIE ŽELEZNIČNÍCH ZAMĚSTNANCŮ. *Současnost*. [online]. Dostupné z <<http://www.uzz.cz/cz/o-uzz/>>

- [24] FEDERACE VLAKOVÝCH ČET. *Kdo je Federace vlakových čet?*. [online]. Dostupné z <<http://www.fvc.cz/o%20nas.htm>>
- [25] WIKIPEDIE. OTEVŘENÁ ENCYKLOPEDIE. *Demokratická unie odborářů*. [online]. [cit. 2012-25-03]. Dostupné z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Demokratick%C3%A1_unie_odbor%C3%A1%C5%99%C5%AF>

Jiné zdroje

- [26] Podniková kolektivní smlouva ČD Cargo, a.s., na rok 2009
- [27] Písemná sdělení vedení společnosti ČD Cargo, a.s. pobočce hl. m. Prahy
- [28] Písemná sdělení vedení společnosti ČD Cargo, a.s. všem odborovým organizacím působícím v ČD Cargo, a.s.
- [29] HAVLÁSKOVÁ, L. *Propouštění zaměstnanců, sociologické a právní aspekty*. Brno: Masarykova univerzita. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. 2010.
- [30] Interní materiály kontaktního pracoviště ČD Cargo, a.s. v Ostravě

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DUO	Demokratická unie odborářů
FO	Fyzická osoba
HDP	Hrubý domácí produkt
Hl.m.	Hlavní město
ISO	Mezinárodní organizace pro normalizaci
Kč	Koruna česká
ODS	Občanská demokratická strana
Odst.	Odstavec
OSN	Organizace spojených národů
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
PKS	Podniková kolektivní smlouva
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zákoník práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....

Zuzana Uherková

Seznam příloh

- Příloha č. 1: Organizační struktura ČD Cargo, a.s.
- Příloha č. 2: Hlášení o hromadném propouštění zaměstnanců
- Příloha č. 3: Písemná zpráva o hromadném propouštění příslušnému úřadu práce
- Příloha č. 4: Zápis o nabídce možností uplatnění zaměstnance před aplikací Změny
Podnikové kolektivní smlouvy ČD Cargo, a.s., na rok 2009